

**PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA EL SECTOR EDUCATIVO
(RÉGIMEN ESPECIAL: DOCENTES), CASO PILOTO: INSTITUCIÓN EDUCATIVA
CIUDADELA CUBA DE PEREIRA**

LUIS ALBERTO ARTEAGA CASAS

ORLANDO RODRÍGUEZ GARCÍA

Investigadores Principales

JHONNTAN ARMANDO OSORIO OSORIO

DANIELA RAMÍREZ MARÍN

PAULA ALEJANDRA SANABRIA RAMÍREZ

JOSE COSME SÁNCHEZ CASTRILLÓN

Investigadores Auxiliares

UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

PROGRAMA: ADMINISTRACION DE EMPRESAS

PEREIRA

2018

**PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA EL SECTOR EDUCATIVO
(RÉGIMEN ESPECIAL: DOCENTES), CASO PILOTO: INSTITUCIÓN EDUCATIVA
CIUDADELA CUBA DE PEREIRA**

**LUIS ALBERTO ARTEAGA CASAS
ORLANDO RODRÍGUEZ GARCÍA**
Investigadores Principales

**Trabajo presentado como requisito para optar al título de Administrador de Empresas y
de Especialista en Alta Gerencia.**

**UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
PROGRAMA: ADMINISTRACION DE EMPRESAS
PEREIRA
2018**

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
Resumen	8
Abstract	8
Introducción.....	9
Marco de Referencia	15
Marco Teórico	15
Marco Conceptual	28
Marco Contextual	36
Estado del Arte	46
Objetivos del Proyecto	56
Objetivo General	56
Objetivos Específicos	57
Diseño Metodológico	57
Tipo De Investigación	57
Población y Muestra	58
Proceso de la Muestra.....	59
Limitantes y Limitaciones	60
Capítulo 1. Criterios Pertinentes al Diseño de un SG-SST	61
1.1 Normativa	64
1.2 Niveles De Participación	77

1.3 Estándares Mínimos (Teóricos).....	93
Capítulo 2. Diagnóstico del SG-SST En La I.E. Ciudadela Cuba.	119
2.1 Trabajo De Campo	119
2.1.1 Análisis De La Encuesta.....	119
2.2 Análisis de la Entrevista	168
2.2 Análisis Documental	210
2.2.1. Estándares mínimos (calificación de la matriz- Anexo la Resolución 1111)	210
2.2.2. Documentos existentes	215
2.3 Matriz DOFA.....	218
Capítulo 3. Plan De Mejoramiento Para La Prevención, Atención Y Seguimiento En	
Salud Y Seguridad En El Trabajo En La I.E. Ciudadela Cuba.....	220
Conclusiones	237
Recomendaciones	239
Web grafía.....	240
ANEXOS	243

Índice de Tablas

Tabla 1: Fases de Implementación	20
Tabla 2: Fases de adecuación, transición y aplicación del SG-SST	23
Tabla 3: Riesgos de tipo Legales, Laborales, Penales, Civiles y Administrativos	28
Tabla 4: Estudiantes de la Institución Educativa Ciudadela Cuba.....	43
Tabla 5: Equipo de Colaboradores, Docentes y Directivos Docentes	46
Tabla 6: Población. muestra e instrumentos	58
Tabla 7: ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las siguientes fases de implementación. Decreto 052 de 2017	74
Tabla 8: Empresa de menos de 10 trabajadores	96
Tabla 9: Fases de adecuación, transición y aplicación del sistema de gestión del SG-SST ..	105
Tabla 10: Plan de mejora de acuerdo al resultado de la autoevaluación de los estándares mínimos.....	110
Tabla 11: Indicadores SG-SST.....	112
Tabla 12: Análisis de la entrevista	168
Tabla 13: Análisis de Discurso	181
Tabla 14: Análisis de la entrevista	196
Tabla 15: Matriz DOFA	218

Índice de Figuras

Figura 1: Ciclo de Mejora Continua.....	14
Figura 2: Ciclo de Deming.....	19
Figura 3: Cinco Métodos del SG-SST	23
Figura 4: Responsabilidades	33
Figura 5: Criterio de proporcionalidad y razonabilidad para la cuantía de la sanción a los empleadores	72
Figura 6: Grupo o Tipo de Enfermedad	86
Figura 7: Estructura del manual para la calificación de educadores (docentes o directivos docentes) A	87
Figura 8: Estructura del Manual de Calificación para Docentes.....	88
Figura 9: Normativas.....	92
Figura 10: Tener en cuenta para implementar la Resolución 1111	95
Figura 11: : Perfiles y sus alcances	100
Figura 12: Requisitos para asegurarse en seguridad y salud.....	102
Figura 13: Fases de adecuación con los estándares mínimos.	107
Figura 14: Puntos a realizar.....	108
<i>Figura 15: Tabla de valores y calificación. Estándares mínimos SG-SST.....</i>	110
Figura 16 Formato de incidentes y accionistas de trabajo:	225
Figura 17: Formato para la selección de proveedores.....	226
Figura 18: Guía para Diagnóstico de condiciones de salud	227
Figura 19: Hoja de vida Brigadistas.....	228
Figura 20: Informe Final simulacro de evacuación.....	229
Figura 21: Formato Inspección botiquín	230

Figura 22: Formato Inspección extintores..... 231

Figura 23: Formato Inspecciones eléctricas 232

Figura 24: Procedimiento contratación proveedores..... 233

Figura 25: Acta conformación COPASST 234

Figura 26: Reporte incidentes y accidentes de trabajo..... 235

Figura 27: Procedimiento mantenimientos preventivos y correctivos 236

Figura 28: Descripción formatos..... 237

Resumen

En la ciudad de Pereira se plantea formular una propuesta de Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Institución Educativa Ciudadela Cuba de Pereira, la cual se idea desde un concepto universal de la prevención, el cuidado y promoción de la salud, al igual que con una necesidad de afianzar el conocimiento del tema requerido por los administradores de empresas y abogados. Para un tema de actualidad como este se realizó una revisión de estudios previos que alimentaran la formulación para buscar cada vez un resultado más perfecto. La institución Educativa Ciudadela Cuba cuenta con la particularidad de ser el colegio con mayor número de estudiantes de la ciudad de Pereira, este es un aspecto interesante, ya que recoge una mayor cantidad de experiencias en el centro educativo que requieren atención y sugiere su estudio, por ello el planteamiento de realizar 67 encuestas a docentes y directivos docentes de la Institución Educativa Ciudadela Cuba; y cinco (5) entrevistas a expertos(as). Al momento de escribir este artículo se ha abierto un panorama incesante en la gran labor que tiene este tema dada su relevancia, a su vez, de la necesidad del empoderamiento de los directivos de las organizaciones para buscar la mejora continua de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, adelantándose de esta manera, con el cumplimiento de la normatividad vigente para buscar brindar el bienestar de la comunidad objetivo. El equipo de investigación resalta la disposición de los terceros para aportar al estudio y avanzar en búsqueda del fin del mismo.

Abstract

In the city of Pereira, it is projected to formulate a proposal for the Implementation of the Occupational Health and Safety Management System for the Educational Institution Ciudadela Cuba de Pereira, which it is designed from a universal concept of prevention, care and promotion of the health, as well, as with a need to strengthen the knowledge of the subject required by

business managers and lawyers. For a current issue like this, a review of previous studies was carried out that fed the formulation to look for a more perfect result each time. The Educational institution Ciudadela Cuba has the particularity of being the school with the largest number of students in the city of Pereira, this is an interesting aspect, since it includes a greater number of experiences in the educational center that requires attention and suggests its study, therefore, the proposal to conduct surveys and interviews with the total number of officials (109) of the Ciudadela Educative Institution of Cuba. At the time of writing this article an incessant panorama has been opened in the arduous work that this subject has given, due to its relevance, in turn, of the need for the empowerment of the managers of the organizations to seek the continuous improvement of the management systems of health and safety in the workplace, anticipating in this way, with the fulfillment of the current regulations to seek to provide the welfare of the target community. The research team highlights the willingness of third parties to contribute to the study and move forward in search of the end of it.

Introducción

Aplicando mercadeo, área fundamental en el ejercicio de un administrador de empresas, es preciso visibilizar todo aquello que propenda un cambio de conducta, mejoramiento o impacto positivo en un target; para este caso y con un símil previo, se halla un espacio a través de la publicación de Dirección de Investigación de la facultad CEAC textos inéditos por parte de los grupos de investigación, un escenario idóneo para así fomentar la interdisciplinariedad y el enfoque académico que requiere el ejercicio de las profesiones.

Seguidamente se expone el haber encontrado un tema trascendental para el bienestar laboral que requiere de aplicación no solo por la legislación actual, sino por las dinámicas profesionales, esto conectado con la expansión del mercado laboral, habilitado por las posibilidades de tránsito

de los profesionales, obliga al personal actualizarse en temas desde lo global hasta lo local. En este orden de ideas y teniendo en cuenta que en Colombia entre las carreras profesionales más demandadas se encuentra administración de empresas, se sugiere la profundización de conocimiento en el tema de Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo, ya que se considera de gran relevancia para las organizaciones, lo cual requiere administradores con amplia visión y capacidades de solución y prevención de situaciones adversas en los contextos externo e interno.

El enfoque del administrador en la aplicación del SG-SST se refiere a sus posiciones el ejercicio de la misma, dado que se encuentran en cargos de tipo directivo y/o gerencial, los cuales requieren de conocimientos transversales, donde la base de todo propósito son los empleados o clientes internos; por tal razón, es importante comprender las normas, las estrategias de prevención, de atención y de acompañamiento al empleado.

Sin embargo, desde el punto de vista de cultura empresarial es un tema que requiere de mayor compromiso por parte del empleador, mayor atención y prevención por parte del empleado, por cuanto son muchas las demandas, quejas, y solicitudes que reposan en la oficina del trabajo del Ministerio del Trabajo en la ciudad de Pereira.

Con base en el planteamiento presentado con anterioridad y frente a la necesidad de definir políticas y estrategias que unificaran los criterios, se ha definido la normativa propia para la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo ante lo cual, el Ministerio de Trabajo ha expedido la ley 1562 del 2012, reglamentada mediante el decreto número 1443 del 31 de julio del 2014 por medio del cual cada empresa debe crear un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) y en lo que concierne a esta investigación, el decreto 1655 que reglamenta seguridad y salud en el trabajo para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio.

Frente a los diferentes riesgos que se pueden presentar, se requiere de un Administrador o Gerente en su rol de representante legal, asesor o consultor, entre otros), que esté en capacidad de asesorar para no incurrir en demandas, de propiciar acompañamiento legal y/o gerencial para la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo o como apoderado para establecer una demanda a la empresa o para hacer abogado defensor de la empresa demandada.

Lo cierto es que los riesgos de tipo administrativo se pueden dar por las multas y sanciones en las cuales pueden incurrir la empresa por no acatar las directrices y solicitudes que son verificadas por los funcionarios de la oficina del Ministerio del Trabajo a nivel territorial; los riesgos de tipo civil contractual y extracontractual pueden darse por efectos de daños y perjuicios creados de forma directa e indirecta a terceros por quienes son empleados de la empresa; los riesgos de tipo laboral pueden obedecer a el pago no oportuno de la seguridad social, la liquidación errónea por una incapacidad por enfermedad de tipo laboral, el no reportar oportunamente y en lo establecido por la ley un accidente laboral o una incapacidad por efectos de accidente laboral; y en lo penal pueden existir riesgos de cárcel por muerte, lesiones personales o por injuria o calumnia en los casos que se demuestren afectación moral y/o física de algún empleado que se encuentra en su jornada laboral.

Como se puede deducir existe la necesidad de dar respuesta a este tipo de problemas que se presentan en el desempeño laboral de los empleados en Colombia; donde lo cierto es que por desconocimiento (omisión) o de forma culposa las empresas pueden incurrir en sanciones, multas, pagos o afectaciones legales debido al desconocimiento de la normal y los riesgos legales en los que está inmersa la dinámica empresarial y dentro de ella el desempeño laboral y patronal; para este caso en particular se define como contexto organizacional I.E. Ciudadela Cuba.

A su vez, el Decreto 052 de enero de 2017 y la Resolución 1111 de 2017 establecen el cronograma de implementación y las condiciones mínimas de los SG-SST en Colombia, ante lo cual es un deber de toda organización y sus líderes generar estrategias y cultura de cuidado.

El desarrollo empresarial en Colombia y en el mundo trae consigo responsabilidades y deberes que involucran a los patronos, las empresas y los trabajadores; en este sentido es importante aclarar que el trabajo es un derecho fundamental en Colombia (artículo 25 de la carta política), que además de ello goza de una legislación propia establecida en el Código Sustantivo Del Trabajo (ley material 2663/50) y se enmarca en los acuerdos internacionales establecidas por OIT (organización internacional del trabajo).

Dentro de este marco normativo y legal tanto las personas jurídicas como naturales están inmersas en riesgos de tipo legal, por cuanto se pueden presentar accidentes de trabajo con responsabilidad laboral, civil contractual, civil extracontractual, administrativo e inclusive penal; por ello en el ejercicio del desempeño de todo gerente es importante comprender las normas, las estrategias de prevención, de atención y de acompañamiento tanto al empleado como al empleador.

Sin embargo, desde el punto de vista de cultura empresarial es un tema que requiere de mayor compromiso por parte del empleador (administrador de empresas) y mayor atención y prevención por parte del empleado, por cuanto son muchas las demandas, quejas, y solicitudes que reposan no solo en la oficina del trabajo del Ministerio del Trabajo en la ciudad de Pereira, sino que también en los juzgados laborales de Pereira.

Con base en el planteamiento presentado con anterioridad y frente a la necesidad de definir políticas y estrategias que unificaran los criterios, se ha definido la normativa propia para la

implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo ante lo cual, el Ministerio de Trabajo ha expedido la ley 1562 del 2012, reglamentada mediante el decreto número 1443 del 31 de julio del 2014 por medio del cual cada empresa debe crear un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

De igual manera, las sanciones aplicables a las empresas que no implementen un SG SST acorde y dentro del tiempo estipulado podrán llevarse hasta la última instancia. Las entidades que controlan todo el tema del riesgo laboral en Colombia son cada vez más persuasivas y exigentes, teniendo en cuenta los impactos a nivel nacional “entre enero y octubre de 2015 se presentaron 602.889 accidentes de trabajo y 469 muertes laborales en el país” (RCN Radio, 2016). Por ello los procesos de auditoria, con el fin de controlar y medir estos impactos, inspeccionan cada empresa con el fin de mejorar estos indicadores a nivel nacional, realizando los procedimientos respectivos de tratamiento, proyección, creación y sanciones al SG SST. La implementación de un SG SST dentro de una empresa es de necesidad administrativa, legal, laboral, penal, y los riesgos de no cumplir con la normatividad no se deben tomar, teniendo en cuenta lo establecido en la ley.

Frente a estos riesgos, se requiere que desde el rol de Administrador, generar estrategias que transformen desde la cultura organizacional la prevención, promoción, atención y seguimiento a los SG-SST, donde se mitiguen riesgos y se mejore el clima organizacional; a su vez y desde el rol del abogado (como asesor o consultor, como apoderado o como representante legal, este en capacidad de asesorar para no incurrir en demandas, de propiciar acompañamiento legal para la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo o como apoderado para establecer una demanda a la empresa o para ser abogado defensor de la empresa demandada,

según sea del caso. Cabe revisar la siguiente figura para ampliar el espectro de la forma en que se lee el SG-SST:



Figura 1: Ciclo de Mejora Continua

Como se puede deducir, existe la necesidad de dar respuesta a este tipo de problemas que se presentan en el desempeño laboral de los empleados en Colombia; donde lo cierto es que por desconocimiento (omisión) o de forma culposa las empresas pueden incurrir en sanciones, multas, pagos o afectaciones legales debido al desconocimiento de la normal y los riesgos legales en los que está inmersa la dinámica empresarial y dentro de ella el desempeño laboral y patronal;

para este caso en particular se define como contexto empresarial, la Organización I.E. Ciudadela Cuba, como pilotaje.

Lo anterior recoge aspectos normativos, administrativos, responsabilidades jurídicas, papeles de los terceros y elementos externos que demuestran en primera medida, la necesidad de ahondar en el estudio y aplicación del SG-SST a través de un caso piloto cumpliendo con la normativa vigente, y seguidamente la importancia de evidenciar estos acontecimientos de estudio que son relevantes para el ejercicio de la profesión; por ello, cuando se estudia a través de este caso piloto, de manera simultánea y en el marco de los Semilleros de Investigación se vienen realizando otros proyectos que han sido aprobados o están en fase de construcción.

Marco de Referencia

Marco Teórico

En Colombia¹ el tema laboral es un derecho constitucional fundamental (Art. 25 como un derecho fundamental y Capítulo II Arts. 122 al 130), además tiene una legislación propia, Código sustantivo de trabajo; obedece a las relaciones que se dan entre el empleador o patrón y el empleado; involucrando la gestión de personas donde el tema del talento humano es fundamental.

En este orden de ideas, existe un control del gobierno que se da a través del Ministerio del Trabajo, donde además la gestión del talento humano genera los riesgos propios de la misma y están relacionadas entre sí. Dicha gestión de riesgos se establece en dos aspectos: el primero de tipo gerencial y administrativo por cuanto involucra la gestión y el manejo de los gerentes como representantes legales y los administradores a quien se le delega la responsabilidad de la gestión

¹ Texto construido desde el semillero de investigación de SG-SST, documento construido en colectivo en septiembre 2016

organizacional y del talento humano con su equipo de colaboradores; por otro lado el riesgo de tipo legal donde converge el riesgo en derecho laboral, el riesgo en derecho administrativo, el riesgo en derecho civil, el riesgo en derecho penal.

Para tal efecto se toma dentro del contexto organizacional, los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, sus dinámicas y las diferentes situaciones o hechos que se presentan en la vida organizacional y laboral.

El Ministerio del Trabajo ha establecido una guía técnica de implementación para pymes del SG-SST” (Mintrabajo, 2016) con el fin de que los empleadores o contratantes desarrollen un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua con el objetivo de gestionar los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo”, esto con la finalidad de evitar accidentes y lesiones a los trabajadores que están expuestos en la organización.

Sistema de Gestión.

Vergara (2017) hace referencia que un sistema de gestión es un conjunto de etapas que están unidas para que los procesos continuos estén organizados y permitan trabajar ordenadamente las ideas para realizar mejoras. Existen cuatro etapas para desarrollar en el sistema de gestión

- Etapa de Ideación
- Etapa de Planeación
- Etapa de Implementación
- Etapa de Control

Estas etapas conducen a una administración eficiente y controlada de los procesos dentro de la

organización. De manera, que los elementos que constituyen la empresa no actúen de manera desordenada, sino que estén articulados y se comporten como una organización.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Vegas y Del Roció (2014) definen la Seguridad en el trabajo, como la disciplina que trata de mitigar lesiones o enfermedades que se desarrollan por la ejecución de la actividad que cada empresa desenvuelve y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores

Vegas y Del Roció (2014) definen el Sistema de gestión y seguridad en el trabajo: es un sistema lógico dividido por etapas con el objetivo del mejoramiento continuo de cada uno de las organizaciones, de su política organizacional, de su planeación, la aplicación, la evaluación y demás acciones a mejorar para prevenir, identificar, evaluar y controlar accidentes e incidentes futuros.

Vegas y Del Roció (2014) definen al riesgo como la combinación de que ocurra una o más exposiciones a eventos peligrosos y el daño que estos pueden causar.

Riesgo civil: es la obligación que tiene un sujeto para resarcir el daño ocasionado a otra persona, la mayoría de las veces se paga por indemnización monetaria por ejemplo en una violación de contrato (Pérez y Gardey, 2017).

Riesgo laboral: son las posibilidades de que un trabajador desarrolle una enfermedad o un accidente dentro de su labor (Pérez y Gardey, 2017).

Contexto organizacional.

Antes de implementar el SG-SST el empleador tiene que pasar por cada uno de los puestos evaluando el riesgo que tiene cada funcionario para así obtener información precisa de lo que se debe mejorar, que garantice el bienestar y salud de cada uno de sus colaboradores; además todos los trabajadores deberán apropiarse de la dotación de seguridad que se le sea asignada, asegurando la prevención de futuras lesiones y accidentes. También el empleador debe comprometerse a mostrar los cambios que se realicen después de un proceso de auditoría, para que el empleado los conozca y así garantizar que la trazabilidad de los procesos no tenga quiebres.

El Congreso de Colombia (2012) evidencia que las organizaciones necesitan tener un sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo, a partir de la Ley 1562 de 2012 se entiende como la disciplina que trata la prevención de enfermedades y lesiones buscando que la empresa optimice estas mediante capacitaciones y seguimiento, permitiendo prevenir, disminuir y controlar los riesgos que permita garantizar un clima laboral óptimo.

Por otro lado, todas las empresas e instituciones públicas o privadas que tengan a su servicio 10 o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO), pero si la empresa está conformada por menos de 10 trabajadores, el empleador deberá asignar un VIGÍA de Salud Ocupacional quien tendrá las mismas funciones del Comité (UPB, 2017).

En un artículo, Bernardo Moreno (2017) plantea una situación desde lo psicosocial respecto al SG-SST: “Tan extraño es negar la relevancia de los factores psicosociales en la seguridad y salud en el trabajo, como concederles prácticamente la importancia que teóricamente se le reconoce. Es la paradoja de los factores psicosociales. De alguna forma son elementos ubicuos, omnipresentes en todos los procesos que afectan a la seguridad y a la salud en el trabajo, pero al

mismo tiempo son, en la mayoría de los casos, sutiles y con una carga de impresión que hace difícil su concreción, evaluación, manejo y operativización. Precisamente por ello su estudio e investigación resulta tan urgente como difícil de acometer”, es decir, que no está demás implementar acciones que, además de prevenir accidentes que vulneren físicamente un trabajador, también conlleve a acciones positivas a lo psicosocial.

Como se muestra en el gráfico de Deming a la hora de aplicarse al SG-SST:



Figura 2: Ciclo de Deming

- El ciclo Deming (OIT, 2017) “Planificar” conlleva establecer una política de SG-SST elaborar planes que incluyan la asignación de recursos, la facilitación de competencias profesionales y la organización del sistema, la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos.
- “Hacer” hace referencia a la aplicación y puesta en práctica del programa de SG-SST.
- “Verificar” se centra en evaluar los resultados tanto activos como reactivos del programa.

- “Actuar” cierra el ciclo con un examen del sistema en el contexto de la mejora continua y la preparación del sistema para el próximo ciclo.

El gobierno nacional (2017) mediante el decreto 171 del 1° de febrero de 2016, firmado por el presidente de la República Juan Manuel Santos y el ministro del Trabajo, Luis Eduardo Garzón, las empresas públicas y privadas tendrán que implementar un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, además se amplió hasta el 31 de enero de 2017 para darles plazo a todas las empresas para que implementen este nuevo sistema.

Lo que se busca a la hora de implementarlo es identificar, evaluar y valorar los peligros y establecer los respectivos controles.

Cabe mencionar que, en la reciente reforma al cronograma para efectos de implementación, conforme al Decreto 052 del 12 de enero de 2017, las fases establecidas quedaron, así:

Tabla 1: Fases de Implementación

Fase	Actividad	Responsable
	Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades en SG-SST para	Todos los empleadores públicos y privados, lo contratantes de personas bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las

<p>1. Evaluación inicial</p>	<p>establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente, conforme al artículo 2.2.4.6.16. Del decreto 1072 del 2015.</p>	<p>empresas de servicios temporales, con la asesoría de las administradoras de riesgo laborales según los estándares mínimos.</p>
<p>2. Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial</p>	<p>En el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación.</p>	<p>Todos los empleadores públicos y privados, lo contratantes de personas bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales.</p>
<p>3. Ejecución de SG-SST</p>	<p>Es la puesta en marcha SG-SST en coherencia con la autoevaluación y el plan de mejoramiento inicial.</p>	<p>Todos los empleadores públicos y privados, lo contratantes de personas bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía</p>

		solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales.
4. Seguimiento y plan de mejora	<p>Es el momento de evaluación y vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación de SG-SST y la implementación del plan de mejora.</p> <p>Actividad que regulará el ministerio de trabajo conforme a los estándares mínimos.</p>	<p>Todos los empleadores públicos y privados, lo contratantes de personas bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo,</p> <p>organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales.</p>
5. Inspección, vigilancia y control	<p>Fase de verificación del cumplimiento de la normatividad vigente sobre SG—SST (visitas y actividades de inspección, vigilancia y control de sistema.</p>	<p>La efectúa el ministerio de trabajo conforme a los estándares mínimos.</p>

Fuente: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=67905>

El método de evaluación de los riesgos de cinco pasos que se muestra a continuación fue elaborado por el Organismo Ejecutivo de Salud y Seguridad (Health and Safety Executive) en el Reino Unido como un enfoque sencillo de la gestión de los riesgos, en particular en las empresas de pequeña escala (PyME), y se ha apoyado a escala mundial (OIT, 2017).

Figura 3: Cinco Métodos del SG-SST



Figura 3: Cinco Métodos del SG-SST

A su vez, la resolución 1111 del 2017 establecida por el Ministerio de Trabajo imparte “las fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con estándares mínimos” (Min trabajo, 2017), en la cual se establece un orden de las fases que se deberán tener en cuenta durante la ejecución del SG-SST en una organización. Se plantea la siguiente tabla:

Tabla 2: Fases de adecuación, transición y aplicación del SG-SST

Fase	Actividad	Responsable	Tiempos
1. Evaluación inicial	Autoevaluación que realiza la	Las empresas, personas o entidades	De junio a agosto de 2017

	<p>empresa con el fin de identificar prioridades y necesidades de seguridad y salud en el trabajo para establecer un plan de trabajo anual de empresa del año 2018 conforme al artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015</p>	<p>encargadas de implementar y ejecutar los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los estándares mínimos.</p>	
<p>2. Plan de mejoramiento conforme a la Evaluación inicial</p>	<p>Conjunto de elementos de control que consolida acciones de mejoramiento necesarias para corregir debilidades encontradas en la autoevaluación. Durante este período las empresas deben hacer lo siguiente:</p>	<p>Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los estándares mínimos.</p>	<p>De septiembre a diciembre 1. de 2017</p>
	<p>Primero: Realizar la autoevaluación conforme a los estándares mínimos</p>		

	Segundo: Establecer el plan de mejora conforme a la evaluación inicial		
	Tercero: Diseñar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y formular el plan anual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo año 2018		
3. Ejecución	Es la puesta en marcha del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) se realiza durante el año 2018, en coherencia con la autoevaluación de estándares mínimos y el plan de mejoramiento. En el mes de diciembre del año 2018, el empleador formula el plan anual del sistema de gestión de	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los estándares mínimos.	De enero a diciembre del 2018

	seguridad y salud en el trabajo del año 2019.		
4. Seguimiento y plan de mejora	<p>Es el momento de vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). En esta fase la empresa deberá:</p>	<p>Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los estándares mínimos. El seguimiento al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y al cumplimiento al plan de mejora se realizará por parte del Ministerio del Trabajo y administradoras de riesgos laborales</p>	De enero a marzo de 2019
	Primero: Realizar la autoevaluación conforme a los estándares mínimos		

	<p>Segundo:</p> <p>Establecer el plan de mejora conforme al plan del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo ejecutado en el año 2018 y lo incorpora al plan del sistema de gestión que se está desarrollando durante el año 2019.</p>		
<p>5. Inspección, vigilancia y control</p>	<p>Fase de verificación del cumplimiento de la normatividad vigente sobre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)</p>	<p>La efectúa el ministerio de trabajo conforme a los estándares mínimos establecidos en la presente resolución (Ministerio de trabajo Resolución 1111, 27 de marzo 2017)</p>	<p>De abril de 2019 en adelante</p>

Fuente:<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/normatividad/resoluciones/Res%201111>

1%20de%202017%20Estandares.pdf

Marco Conceptual

Tabla 3: Riesgos de tipo Legales, Laborales, Penales, Civiles y Administrativos

Responsabilidad Laboral	Responsabilidad Civil	Responsabilidad Penal	Responsabilidad Administrativa	
-Surge del contrato de trabajo	-Surge de la relación contractual art. 216 del Código Sustantivo de Trabajo	-Surge del titular del delito c el afectado (personalizado).	-Surge de la función legal de vigilancia y control en Salud Ocupacional.	
- Responsabilidad delegada del empleador a una ARL, mediante el pago de la cotización mensual.	- Responsabilidad asumida directamente por el empleado.	- Responsabilidad asumida por el causante del hecho punible (empleado, Especialista en Salud Ocupacional, Miembros de la Junta de Calificación de invalides, funcionario de la ARL o trabajador).	- Se impone multa que es asumida por el empleador por no afiliación a riesgos de 500 Salarios mínimos mensuales y no cumplir normas. Salud ocupacional de 200 salarios mínimos mensuales.	

<p>- El monto de indemnización es tarifado.</p>	<p>-El monto de los daños no se encuentra tarifado como este depende de los perjuicios causados al trabajador o a sus beneficiarios</p>	<p>-En el caso que sea el empleador que por culpa o por dolo causa el ATEP comete un delito que se paga en muchos casos con cárcel.</p>		<p>-La sanción o multa a favor del fondo de Riesgos Profesionales.</p>
<p>-El beneficio del trabajador como consecuencia del ATEP se ve representado mediante prestaciones económicas y asistenciales, subsidio, indemnización y pensión.</p>	<p>-Los perjuicios o daños causados al trabajador pueden ser materiales, morales o fisiológicos.</p>	<p>- El delito causado se pagará a través de: Pena principal o Pena accesoria: retención domiciliará, pérdida del empleo público, interdicción de derecho, entre otros.</p>	<p>- Existen multas para el empleador trabajador y ARPs.</p>	
<p>-El origen de la invalidez por ATEP y su apelación lo determina en su orden: la IPS, la Junta Regional de Calificación de Invalides o la</p>	<p>-El daño o perjuicio causado se “pretende” remediar mediante el pago en dinero (Salarios mínimos: moral).</p>	<p>-El hecho punible puede ser realizado por acción u omisión.</p>	<p>- La competencia para vigilar y controlar la administración del sistema de Prevención de las ARPs es de Ministerio de la Protección Social.</p>	

Junta Nacional de Calificación de Invalidez.			Prestación de servicios de salud de Supersalud y dilatar el pago de prestaciones económicas de las Superbancaria.	
-Las mesadas pensionales prescriben en tres años las demás prestaciones prescriben en el término de un año.	-El proceso de demanda y apelación en su orden se realiza ante la Justicia Laboral Ordinaria.	- El hecho punible ha de ser realizado con dolo, culpa o preterintención.	- Luego de la multa, existe un proceso de embargo por parte del Ministerio de la Protección Social conforme a la Resolución 2521 del 2000.	
-No existe el caso fortuito o fuerza mayor que exonere la responsabilidad de la ARL en el accidente ni la culpa grave de la víctima.	-Prescribe a los tres años la acción.	- El proceso penal se realiza ante la Fiscalía y Juez Penal correspondiente.		

-No importar que el vínculo laboral termine	-No puede descontar lo que le da la ARL.	-Clase de delitos: Delitos contra la vida, delitos contra la fe pública, delitos contra la administración pública.		
--	--	--	--	--

Fuente: EVENTOS ATEP RESPONSABILIDAD LABORAL CIVIL, PENAL Y ADMINISTRATIVA, SOS Diferentes tipos de riesgos

Riesgos Laborales.

Se debe tener claro cuál es concepto de los riesgos laborales que se definen como: los accidentes y enfermedades que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan las personas.

En Colombia existe el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) que es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo.

Este sistema como dice en el Artículo 279 de la Ley 100 de 1993, se aplica a todas las empresas públicas y privadas en el territorio nacional, a los trabajadores dependientes e independientes, en todos sus órdenes y a los miembros activos del Subsistema Nacional de Primera Respuesta.

Excepciones: El SGRL no acoge al personal uniformado de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, a los afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, ni a los servidores públicos de la Empresa Colombiana de Petróleos ni a sus pensionados (Mintrabajo, 2014).

Responsabilidades

Responsabilidades Del Empleador.

El empleador, como responsable de la salud y bienestar de los trabajadores, debe afiliarlos al SGRL desde el momento que inicia el vínculo laboral. Para la afiliación, el empleador tiene la facultad de escoger y vincularse libremente a la ARL de su preferencia. (Mintrabajo, 2014).

Comentado [UU1]: Estos textos inician con primera línea a la izquierda y es a la derecha, revisar las citas de estos párrafos.

La prevención de riesgos laborales es responsabilidad de los empleadores. Tienen la obligación de establecer y ejecutar en forma permanente el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, según lo establece la normatividad vigente. (Mintrabajo, 2014).

Comentado [UU2]: Estos textos inician con primera línea a la izquierda y es a la derecha, revisar las citas de estos párrafos.

Las ARL, por delegación del Estado, ejercen la vigilancia y el control de la prevención de los riesgos laborales de las empresas que tengan afiliados, a los cuales deberán asesorar en el diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Mintrabajo, 2014).

Comentado [UU3]: Estos textos inician con primera línea a la izquierda y es a la derecha, revisar las citas de estos párrafos.

Prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales (SGRP)

Prestaciones Económicas (Sura, 2017)

- Incapacidad Temporal. (I.T) 180 días hasta 180
100% Salario Base de Liquidación.
- Incapacidad Permanente Parcial. (I.P.P)

Disminución parcial, pero definitiva de su capacidad laboral entre el 5% y el 49%.

Indemnización de 2 hasta 24 sbl.

• Pensión por Invalidez: Pérdida de Capacidad Laboral superior al 50% hasta el 66 % indemnización 60% luego hasta el 75%

• Muerte: quienes tienen derecho. Afiliado 75%, pensionado 100 ¿Quiénes tienen derecho?

• Auxilio Funerario 5 a 10 smlmv



Figura 4: Responsabilidades

Responsabilidad Civil En Riesgos Laborales.

El empleador que no sea diligente o cuidadoso en la prevención de riesgos profesionales y que por su actuar antijurídico desencadene en sus trabajadores un riesgo laboral-daño, deberá indemnizarlo. (Sura, 2017).

Comentado [UU4]: Está alineado a la izquierda, ¿son referencias?

“...La acción contra las contingencias del trabajo debe dirigirse más a la prevención del mismo que a la reparación del daño causado. Por ello una correcta previsión es de suma utilidad, pues una plena aplicación de las debidas medidas de seguridad, de unos elementos de trabajo en las mejores condiciones para ser utilizados disminuyen los riesgos. Lo que representa evitar pérdida de vidas humanas o daños irreparables en el organismo.” (Sura, 2017).

Comentado [UU5]: Está alineado a la izquierda, ¿son referencias?

EMPRESAS PUBLICAS: Artículo 90 de la Constitución Política y artículo 86 del Código Contencioso Administrativo. Tribunal Contencioso Administrativo (Atep, 2017).

Art. 216 del C.S. del T. Culpa Plena Patronal Cuando exista culpa suficientemente comprobada del patrono en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad laboral Indemnización total y ordinaria de perjuicios. y está obligado a:

La Culpa del Patrono es contractual, pues proviene de la falta de cuidado y diligencia necesarios para el desarrollo de la relación laboral, ya que el patrono está obligado a tomar las medidas de seguridad para que no ocurran los accidentes y responde por esa obligación que proviene de la naturaleza del contrato (Sura, 2017)

SOLIDARIDAD EN LA RESPONSABILIDAD CIVIL POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

Existe solidaridad cuando la empresa para la cual labora el trabajador accidentado, realiza la ejecución de labores conexas, propias, normales y ordinarias de la empresa contratante. El beneficiario del trabajo o el dueño de la obra serán solidariamente responsables con el contratista

por el valor de los salarios y de las indemnizaciones a que tengan derechos los trabajadores. La solidaridad es aplicable en las demandas y reclamaciones por responsabilidad civil que realicen los trabajadores que sufran un ATEP (2017).

Comentado [UU6]: Están alineados a la izquierda, ¿son referencias?

Responsabilidad Penal

El empleador que por culpa o dolo causa el accidente o enfermedad profesional comete un delito (cárcel) y además debe indemnizar.

El empleador negligente que incumple sus labores de protección, puede cometer un homicidio culposo o lesiones persona les culposas, que lo colocan a las puertas de la cárcel (Sura, 2017).

Responsabilidad Administrativa

Fundamento: Artículo 91 decreto 1295 de 1994 y Artículo 115 del decreto 2150 de 1995.

Aplicación de toda la legislación multas: \$ 1000.000. 000. Empleadores, ARP, Trabajadores.

- La no aplicación de reglamentos e instrucciones en Riesgos Profesionales puede ocasionar hasta multas de 500 S.M.L.M.V. por parte del MIN TRABAJO, incluso suspensión de actividades.
- Evasión y Elusión.
- INSPECTORES DE TRABAJO.
- MULTA DE 1000 SMLMV, POR NO REPORTAR
- ACCIDENTE MORTAL
- No informar el traslado de un afiliado a un lugar diferente de trabajo que implique cotización diferente.
- No realizar los reportes de accidente de ATEP (multa 200S.M.L.M.V) (Sura, 2017).

Responsabilidad de los Administradores

- Los administradores son responsables frente a la sociedad, a los socios y a los terceros. Ley 222 de 1995 (Art. 24).
- Es administrador todo el que puede disponer de los recursos de la empresa.
- Es solidaria e ilimitada.
- Frente a la sociedad, frente a los socios y frente a terceros.
- Se presume su culpa.
- Hacer prevención de riesgos es una obligación legal y genera responsabilidad del administrador (Sura, 2017)

Marco Contextual

Reseña Histórica.

La institución se oficializa mediante resolución 966 de diciembre 31 de 2001 de la Secretaria de Educación Departamental, a cargo del doctor FRANCISCO ALBERTO FRANCO GARCES, autoriza la oficialización de la jornada de la tarde y nocturna, concede licencia de funcionamiento al Institución Educativa “Ciudadela Cuba”, ubicada en la calle 71 carrera 28 esquina, barrio Los Cristales de Cuba, para prestar el servicio educativo en los niveles de preescolar, básica (Grados 1° a 9°) y media académica (grados 10° y 11°) de carácter mixto, calendario A, adscrito al núcleo N° 12.

Para la administración del plantel fue nombrado como rector CARLOS ARTURO LOPEZ BETANCUR, como coordinadores GILBERTO DE JESÚS ECHEVERRI CANO y ALFONSO DE JESÚS MAGMUD JIMÉNEZ, al pasar GILBERTO DE JESÚS ECHEVERRI CANO a la

jornada Nocturna, trasladan en el mes de abril como coordinador a LUIS EDUARDO MONTOYA AYALA.

La planta física era ocupada en calidad de comodato por ASPRODESOP, denominado INSTITUCIÓN EDUCATIVA SUR OCCIDENTE, institución de carácter privado, La población estudiantil llega de las instituciones que dejaban de ser Institución Educativas básicas (HANS DREWS ARANGO, BYRON GAVIRIA) y los alumnos que pertenecían al Institución Educativa Sur Occidente. En su generalidad todos habitantes de la ciudadela Cuba.

En la jornada diurna se conformaron 32 grupos, así: Cuatro (4) sextos en la mañana, siete (7) séptimos, Ocho (8) octavos, seis (6) novenos, cuatro (4) décimos y tres (3) undécimos en la jornada de la tarde, aproximadamente 1.388

Alumnos. Se inicia el proceso escolar con 48 docentes en su mayoría docentes de instituciones nocturnas que desaparecieron.

El proceso de planeación y matrícula se realizó desde el 6 hasta el 19 de febrero de 2002. Se iniciaron clases el día 20 de febrero en medio de muchas dificultades, entre ellas: Las aulas no tenían la dotación suficiente de mobiliario, no existían salas de informática, restricción en el uso de la biblioteca escolar, las unidades sanitarias en regular estado, se carecía de personal adecuado para servicios generales, la mayoría de docentes eran de las áreas de sociales y lengua castellana, faltaban docentes, se carecía de recursos para una adecuada prestación del servicio educativo, un número significativo de alumnos presentaba grandes dificultades comportamentales, al igual que grandes desfases académicos, no hubo un adecuado acompañamiento de las autoridades educativas.

En el año 2002 se graduaron 118 estudiantes.

En el año 2003 la Institución Educativa SUROCCIDENTE se traslada a otro local, nuestra institución asume toda la planta física, realizándose ajustes significativos, se habilitaron dos salas para informática, se organizó el salón de preescolar, se acondicionaron espacios administrativos, se estableció la jornada de la mañana creándose tres preescolares, dos primeros, dos segundos, dos terceros, dos cuartos, dos quintos, dieciséis sextos, un octavo y un noveno; conllevando esto a la necesidad de solicitar nuevos docentes algunos de ellos del área de sociales fueron asignados a primaria por solicitud de la secretaria de Educación Municipal, para las coordinaciones fueron asignados por descarga los docentes DIEGO CUARTAS y HUMBERTO LOAIZA. En la jornada de la tarde se crearon cuatro séptimos, seis octavos, siete novenos, seis decimos y tres undécimos, en el mes de abril se entregó la nueva construcción de la Sede de Naranjito, con 18 aulas de

Clase donde se distribuyeron los grupos de primaria, los grados cero continuaron trabajando en la construcción vieja.

La aplicación del decreto 1850 conlleva a asignar cargas académicas de 22 horas efectivas de 60 minutos, esto ocasionó un ajuste en la planta de cargos quedando 36 docentes en la mañana y 37 en la tarde.

Para el segundo semestre del año 2005 es nombrado como coordinador el señor LUIS ALBERTO ARTEAGA CASAS, en reemplazo de BLADIMIR CANO PEÑARANDA.

Para el año 2010

Igualmente, por proceso de convocatoria y proceso de meritocracia son traslados docentes a otras Instituciones así: Como coordinadora para la I.E. el Dorado la Profesora de Matemáticas de la Jornada de la Mañana Claudia Patricia de los Ríos, como coordinador de la I.E. Gonzalo Mejía

al profesor de matemáticas Jairo Rodas Estrada y como rector de la I. E. Luis Carlos González Mejía al Coordinador académico de la jornada de la Tarde Luis Alberto Arteaga Casas. Igualmente llegan a ocupar el cargo de docentes las siguientes personas: María Elena Gutiérrez Betancur, en el área de Humanidades lengua extranjera, María Liliana Taborda Ortegón, en el área de Ciencias Sociales y José Wesler Sanabria Díaz para el área de Ciencias Sociales, quienes reemplazan a docentes que se encontraban con contrato temporal Diana Lagarejo, José Gregorio Molina Guzmán y José Nilson Campaña, respectivamente.

Para el año 2010, se inicia el calendario académico de acuerdo a lo establecido en el decreto No. 894 de 11 de noviembre de 2009 que establece el calendario académico escolar para el 2010. Con los siguientes grupos:

Mañana: 3 preescolares, 2 primeros, 2 segundos, 2 terceros, 2 cuartos, 2 quintos, 3 sextos, 4 séptimos, 3 octavos, 2 novenos, 2 décimos, 2 undécimos, 1 Grado de Aceleración del aprendizaje

Tarde: 4 sextos, 5 séptimos, 4 octavos, 4 novenos, 4 décimos, 5 undécimos. 1 grupo de aceleración del aprendizaje.

JORNADA NOCTURNA

El programa nocturno surge como solución a la problemática de la educación de adultos, pues en el sector se había ocupado la oferta educativa y no encontraban cupos, por esta razón se le solicita autorización a la Secretaria de Educación para la administración de esta jornada del desplazamiento del Coordinador GILBERTO DE JESÚS ECHEVERRI CANO y el nombramiento de un docente con descarga académica, el señor JAVIER OSPINA VELÁSQUEZ, fue nombrado como coordinador por encargo. Así fue como en marzo 4 de 2002, se iniciaron clases recogiendo los programas de adultos que funcionaban en los Institución

Educativa s Alfonso Jaramillo, Jesús María Ormaza, Alternativa Pedagógica. Con 17 grupos, 667 estudiantes matriculados y 45 profesores asignados por la modalidad de horas extras, en este primer semestre se dio cumplimiento a todas las actividades requeridas en el calendario racional y en el calendario institucional, se eligió por parte de los estudiantes el primer personero JUAN GUILLERMO RODRÍGUEZ LOAIZA del ciclo 6C; se realizó el primer acto de graduación en julio 13 con 175.

PROGRAMA SABATINO

El programa sabatino nace en el año 2002 en la Institución Educativa Oficial San Fernando, con la dirección del licenciado NORBERTO VALENCIA, en el año 2003 se traslada de sede al Institución Educativa Ciudadela Cuba con la dirección del licenciado CARLOS ARTURO LOPEZ BETANCUR, la coordinación académica del licenciado NORBERTO VALENCIA y la coordinación de convivencia de MARIO MARIN MARTINEZ, se contaba con una población de 500 estudiantes aproximadamente, para el segundo semestre se cuenta con el cambio de coordinador académico y asume el licenciado PEDRO ARDILA, quien por motivos de estudio se retira a los dos meses y asume el licenciado JAIRO TOR FIGUEROA

Horizonte Institucional.

Filosofía Institucional

En la Institución Educativa se considera al ser humano de una forma integral, como el resultado de la evolución histórica, como un ser con inteligencia, como un ser social, como un ser espiritual. Razón por la cual nuestra labor consiste en educar a hombres y mujeres para que estén en capacidad de establecer relaciones armónicas y equilibradas con lo divino, con el entorno social, con el medio ambiente y consigo mismo. Por lo tanto, se hace necesario que

todos los niveles del conocimiento (el racional, el sensitivo, el filosófico, el emocional, el espiritual y el estético) sean considerados como un todo que se encuentra en interdependencia con la realidad que les circunda.

Los principios que rigen nuestro proceso educativo parten de una visión integral y universal de la realidad y del ser humano y tiene como finalidad la búsqueda de la calidad de vida, el desarrollo de una acción pedagógica que forme seres humanos dignos, con los conocimientos que les permitan llegar a tener niveles de vida justos.

Así mismo reconocemos en la conciencia humana la posibilidad de determinar el SER y el EXISTIR de las cosas y de sí mismo de una manera amplia e integral, a través del trabajo, del lenguaje, de los diferentes niveles de conocimiento y del desarrollo de los valores.

MISIÓN:

La institución educativa ciudadela cuba ofrece educación formal en los niveles de Preescolar, Básica Primaria, Secundaria y media, en los programas académicos de jornada diurna, nocturna y sabatina

VISIÓN:

La institución educativa ciudadela cuba, continuará consolidándose como la mejor de la región, ofreciendo una formación integral con fortalezas en sistemas de información, inglés y francés; que desarrolle en sus egresados competencias para ingresar a la educación superior o al mercado laboral, como respuesta a las necesidades de un mundo globalizado.

PERFIL DE LOS DOCENTES

Al hablar de las posibles tendencias de desarrollo en el campo docente, nuestra institución requiere un tipo de maestro que:

- a) Propenda por la humanización y personalización de los hombres y mujeres que integran la comunidad educativa, de tal suerte que puedan desarrollar un pensamiento y unos comportamientos que permitan el abordaje de los valores y principios institucionales.
- b) Capacite a la comunidad para que pueda cumplir el encargo social que le corresponde a nivel local, regional, nacional y aún mundial.
- c) Dinamice procesos y eduque en el respeto y la responsabilidad, buscando siempre que los actores del proceso educativo trasciendan su formación de acuerdo con las expectativas sociales, culturales, éticas y morales de la familia y la sociedad.
- d) Disfrute y sienta su profesión docente y motive a su comunidad educativa a estar en armonía y constante búsqueda de bienestar.
- e) Por su ubicación en la comunidad sea un líder por naturaleza.
- f) Sea el encargado de iniciar un proceso de transformación de los educandos, consciente en ser el primero en ser sujeto de un compromiso de cambio y asumir un rol como cooperador sociable, dinámico, optimista, emprendedor y dispuesto al diálogo permanente.
- g) Sea humano, responsable, afectivo, comprensivo, generoso, crítico, constructivo, equilibrado, ético y honesto en todos los ámbitos de la vida escolar.

PERFIL DEL DIRECTIVO DOCENTE

- a) Comprometido con la institución.
- b) Deseoso de superación y mejoramiento constante.
- c) Eficaz en la gestión administrativa.

- d) Que asuma con responsabilidad las tareas propias de su cargo.
- e) Antes que administrador sea un ser humano integro.
- f) Que no olvide que trabaja con seres humanos imperfectos.
- g) Que valore el trabajo de los demás.
- h) Capaz de aceptar críticas constructivas.
- i) Que sirva como cohesionado de la comunidad educativa.
- j) Que Respete los pactos de la comunidad.
- k) Que recuerde a que se compromete y su palabra tenga valor

Estructura Organizacional.

- Conformación de la comunidad educativa año lectivo 2018

Para el año lectivo 2018, la comunidad educativa está conformada por 3.640 estudiantes del grado preescolar a undécimo, 2.350 padres o acudientes, 9 directivos docentes, 96 docentes y 21 administrativos.

Tabla 4: Estudiantes de la Institución Educativa Ciudadela Cuba

	J. Mañana	J. Tarde	J. Noche	J. Sabatina	Naranjito
Preescolar	78				107
Básica Primaria	440	26	44	34	670
Básica Secundaria	432	676	193	200	
Media	158	349	148	85	
Subtotal	1.108	1.051	385	319	777

GRAN TOTAL	3.640
-------------------	--------------

Fuente: Institución Educativa Ciudadela Cuba

Diagnóstico Institucional.

Desde su creación la Institución Educativa Ciudadela Cuba ha ido fortaleciendo sus procesos académicos, administrativos, de gestión con la comunidad y directivos, en este orden de ideas la Institución se ha consolidado desde su creación (Res. 966 de dic. 31/01) con cambios significativos en cuanto la implementación de las jornadas nocturna y sabatina (marzo de 2002), la fusión de la sede de Naranjito con la Institución Educativa ciudadela Cuba (decreto 2382/02), con su nueva construcción (Abril de 2003), la disposición total de la de la sede (enero de 2003) y a partir de allí la consolidación de todos sus procesos con la unificación de criterios, políticas y PEI unificado (construcción realizada durante el segundo semestre de 2005 y reestructuración del mismo a la luz de los estándares, competencias , media técnica y la articulación de la media técnica a la Educación Superior (año 2007).

Como documentos soporte, se realizó en el primer semestre académico del 2005 un diagnóstico inicial.

Igualmente, y para dar mayor fundamentación y soporte al diagnóstico inicial se aplicó un instrumento encuesta a los líderes de la comunidad que dio como resultado identificar el impacto institucional

En este sentido se ha venido trabajando en el mejoramiento continuo conforme a las autoevaluaciones Institucionales, los planes de mejoramiento y el seguimiento a los mismos. Cabe resaltar que, durante el año 2010, la Institución participó de los siguientes proyectos: Aceleración del Aprendizaje, Atención a estudiantes con problemas de aprendizaje (UAI), la

Inclusión en el proyecto SIGCE (Sistema Integral de Gestión de Calidad Educativa), el mejoramiento en los resultados de las Pruebas SABER e ICFES. La consolidación del Proyecto de Impacto Institucional y relación con la comunidad.

En cuanto a la articulación y la media técnica, la Institución educativa presenta:

- Visión del proceso de articulación desde la Institución Educativa Ciudadela Cuba.

La articulación de la Educación Media se asume como el proceso dinámico y sistemático que vincula a la Institución Educativa Ciudadela Cuba con su entorno (sociedad civil), el sector productivo, los gremios y las Instituciones de Educación Superior, propiciando actividades que integren los diferentes niveles educativos y propendan por la formación por ciclos propedéuticos para fortalecer la formación integral de los(as) estudiantes, quienes participen en la creación de mejores condiciones de vida personal, ciudadana, social y productiva.

En este sentido, para la Institución educativa Ciudadela Cuba, la contextualización de la educación, la respuesta a las necesidades del entorno y el cumplimiento a la función social de la educación de formar personas integrales que aporten a dar alternativas de solución a las problemáticas existentes y generen posibilidades de desarrollo humano, son hechos lo suficientemente válidos y justificables para realizar una reforma al PEI actual, que se apoye en la realidad del entorno institucional y los intereses de cada uno de los estamentos institucionales. En este orden de ideas, desde el mes de diciembre de 2004 se viene realizando un trabajo con el personal administrativo, docentes y directivos docentes respecto a la reforma, contextualización y actualización del PEI, hecho que en el primer semestre del 2006 conllevará a presentar el nuevo PEI Institucional; simultáneamente a ello y para tener presente la comunidad educativa, se aplicó una “encuesta socioeconómica”¹ cuyo objetivo correspondió a: “ identificar el estado actual de la comunidad de la institución educativa Ciudadela Cuba respecto a sus condiciones

socioeconómicas, las características de su entorno y las preferencias en cuanto el nivel de educación media de mayor interés y necesidad para los estudiantes y sus familias”, estudio que arrojó un resultado que sirve como soporte a la decisión en cuanto a la media técnica de la INECICU.

Tabla 5: Equipo de Colaboradores, Docentes y Directivos Docentes

JORNADA/SEDE	No. DOCENTES	No. DIRECTIVOS DOCENTES	SUBTOTAL
Jornada Mañana Sede Central	39	3	42
Jornada Tarde Sede Central	38	2	40
Jornada Mañana Sede Naranjito	16	1	17
Jornada Tarde Sede Naranjito	8		8
GRAN TOTAL	101	6	107

Fuente: Propia con base a información suministrada por la rectoría

Estado del Arte

Las aportaciones de las diferentes investigaciones citadas en la matriz bibliográfica, alimentaron la investigación tanto de conceptos históricos, como de ámbitos jurídicos y empresariales actuales, presentes en las diferentes sociedades a nivel mundial, al igual que la creación de los diferentes paradigmas de la seguridad y salud debido a los desafíos en los cuales se han visto inmersos los sistemas de previsión, se comienza con el concepto que se tenía anteriormente frente a la seguridad y salud en el trabajo que era tomado como un problema de

índole Ambiental, dejando de lado la transversalización de la palabra salud y seguridad, proceso que hizo necesario la creación de órganos de vigilancia que adoptaran en su totalidad la visión del empleado y empleador, lo anterior se hace necesario para comprender el sistema de gestión que tenemos en la actualidad y la jurisdicción derivada del mismo.

Los desafíos de los sistemas de previsión se hicieron notorios con el proceso de industrialización a escala mundial, denotando de esta manera una ineficacia del sistema presente en aquella época frente a los retos que traía consigo la creación y el avance de la industria, generando así una oportunidad para que las instituciones propias de las sociedades industriales desarrolladas entre política, derecho, ciencia y técnica dispusieran de un amplio arsenal que les permitiera normalizar esos riesgos no calculados (Beck, 1995).

En cuanto a Latinoamérica, con la creación de la Organización Mundial del Trabajo, los principios de Seguridad Social fueron brindados por la misma hasta el año de 1980, pero fue Chile quien iniciara unas en su sistema de seguridad y salud que posteriormente serían extendidas a 12 países latinoamericanos, generando así un cambio del paradigma que se tenía acerca del sistema brindado por la OIT (Lago, 2004), dando como resultado la afiliación de más de 56 millones de cotizantes a nuevos sistemas de previsión.

Colombia en la actualidad cuenta con un modelo de sistema de seguridad y salud, derivado de las diferentes fuentes europeas, sin dejar atrás los rasgos de Norteamérica, ya que se consideraba a fin de que estos exponían los elementos más acertados y correctos para un buen sistema de previsión y seguridad social. Tomando en cuenta todas las diferentes condiciones socioeconómicas y culturales (Brown, 2008).

Se exponen muchas cuestiones que deben abordarse a la hora de establecer un buen sistema de garantías de la seguridad social, de esta forma enfatizada en la jurisdicción propia de cada país se puede contribuir al mejoramiento de la calidad de sistemas ya existentes e incluso la creación de nuevos sistemas de previsión.

Ahora bien, tratándose de un problema de investigación particular, se encontró en el repositorio digital de la Universidad Libre, una serie de proyectos de investigación que consideramos de vital importancia a la hora de abordar nuestro tema, entre uno de ellos se encuentra la realización de un diagnóstico en las condiciones propiamente dichas de seguridad y salud en el trabajo de los recicladores de oficio en el sector urbano del municipio de Pereira, trabajo en el cual se buscó una caracterización que desde el campo de la especialización en salud ocupacional, gerencial y control de riesgos, permitiera aportar una serie de recomendaciones orientadas, a disminuir y prevenir los riesgos y accidentes en estas áreas de trabajo (Oviedo et al, 2014).

De hecho, para realizar este análisis en la empresa en la cual se realizará la investigación es necesario identificar de manera idónea ¿cuáles son las causas que conllevan a estos riesgos? y según la legislación actual, ¿cuáles son los diferentes problemas jurídicos que acarrearán de no contarse con un sistema de seguridad y salud eficiente o en casos concretos de no contar con un sistema que acoja a los empleados de la empresa.

A continuación, se reseñan investigaciones o documentos consultados con mayor pertinencia para la investigación:

Titulo

DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL,
BAJO LOS REQUISITOS DE LA NORMA NTC-OHSAS 18001 EN EL PROCESO DE
FABRICACION DE COSMÉTICOS PARA LA EMPRESA WILCOS S.A (González, 2009).

Autores

NURY AMPARO GONZÁLEZ GONZÁLEZ

INGENIERA MABEL DEL PILAR OLANO Director

Objetivos

Objetivo general

Diseñar un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, bajo los requisitos de la norma NTC-OHSAS 18001 en el proceso de fabricación de cosméticos para la empresa WILCOS S.A. de tal forma que se contribuya con el bienestar de los trabajadores, ayude a minimizar los factores de riesgo a los que se exponen día a día sus empleados, y colabore con el mejoramiento de la productividad.

Objetivos específicos

1. Efectuar un diagnóstico de la situación actual de la seguridad industrial y salud ocupacional en la empresa WILCOS S.A., con el fin de establecer el nivel de cumplimiento de los requisitos exigidos por la norma NTC OSHAS 18001.
2. Realizar un análisis detallado de la situación actual de la empresa WILCOS S.A con el fin de evaluar su estado frente al cumplimiento correspondiente al marco legal Colombiano vigente.
3. Identificar los productos y los procesos de la empresa WILCOS S.A.
4. Establecer los planes de acción correctivos necesarios para

ajustar la situación actual de la empresa a los requisitos exigidos por la norma NTC-OHSAS 18001 y la legislación Colombiana. 5. Realizar el análisis costo/beneficio de la propuesta de implementación del sistema de seguridad y salud ocupacional para la empresa WILCOS S.A.

Conclusiones y Recomendaciones

9.1. Conclusiones A través de la elaboración del diagnóstico de la situación actual de la empresa frente al cumplimiento de los requisitos exigidos por la norma NTC- OHSAS 18001, se pudo observar que el cumplimiento de la empresa frente a estos requisitos es muy bajo, dado que solo cumple con el 8.33% de la planificación y el 14.28% de la implementación y operación del sistema de gestión, algunos temas relacionados dentro de los elementos del sistema de S&SO con los que la empresa no cumple se destacan entre otros: - La falta de un área encargada de la seguridad y la salud ocupacional, ya que actualmente la jefe de gestión humana es la encargada de los temas relacionados con el S&SO y no alcanza a desarrollar las actividades que se requieren. - La falta de compromiso de todos los niveles jerárquicos de la organización con los temas de S&SO. - La falta de procedimientos para la identificación de riesgos, y de documentación relacionada con las actividades de S&SO. Por estas razones el presente trabajo alineó los procesos de la organización con el sistema de gestión de S&SO, desarrollando actividades que involucren a todo el personal de la empresa. Con las visitas realizadas a las instalaciones de la empresa WILCOS S.A. se evidencio la falta de uso de los elementos de protección personal por parte de los trabajadores, por esto se desarrolló un programa de capacitación el cual tiene como objetivo fundamental sensibilizar al personal e informar las consecuencias que estos pueden sufrir al no utilizarlos. El diagnóstico realizado frente a los requisitos exigidos por la normatividad Colombiana muestra que la empresa cumple con el 55.17% de estos, lo que evidencia la falta de conocimiento en los temas relacionados con las

normas que se rigen en Colombia sobre la seguridad y la salud ocupacional, y peor aún las consecuencias que pueden repercutir en la salud de los empleados de la organización, es por esto que se hace necesario el diseño de un sistema de gestión de S&SO que contribuya con el bienestar de los trabajadores, minimice los factores de riesgo a los que se exponen sus empleados, y mejore de la productividad de la organización. Se elaboró el mapa de procesos de la empresa WILCOS S.A. donde se refleja la interacción entre los procesos estratégicos, los procesos operativos y los procesos de apoyo, adicionalmente se complementó con la descripción del macro proceso de la gestión de S&SO y de la producción de cosméticos. Se implementaron métodos de control para eliminar las fuentes generadoras de riesgos y prevenir eventos no deseados que afecten la seguridad de los trabajadores, lo que demuestra un gran compromiso por parte de la gerencia. Se estableció el plan de emergencia para la empresa WILCOS S.A., el cual da las directrices para tener una buena reacción en caso de que se presente una, además propicia la participación de todos los empleados y esto fomenta un buen clima organizacional. Se definió el manual de seguridad y salud ocupacional, el cual establece un sistema de S&SO, y tiene por objeto minimizar o eliminar los riesgos de los empleados. Al analizar financieramente la propuesta de la implementación del sistema de gestión de S&SO en la empresa WILCOS S.A. se obtuvo un VNA de 0.35, lo cual indica que la propuesta es viable. Para la empresa WILCOS S.A. es muy importante la implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional como se demuestra a lo largo de este trabajo de grado.

Título

PROPUESTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL BASADO EN LA NORMA OHSAS 18001:2007 EN LA EMPRESA AGROQUIMICOS EN LA CIUDAD DE OCAÑA (Rojas, 2014).

Autores

HAIDER ALEXANDER ROJAS MADARIAGA

YESID FERNANDO QUINTANA

Director HENRY EMIL TORRES PARADA Administrador de Empresas

Fecha: 2014 febrero 3

Objetivos

Objetivo General. Implementar un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional basado en la norma OSHAS 18001:2007 en la empresa AGROQUIMICOS en la ciudad de Ocaña, el cual le permitirá poder administrar sus Riesgos de una manera eficiente, asegurando cada vez el alcance de nuevos y mejores estándares de trabajo.

Objetivos específicos.

Realizar un diagnóstico situacional en la empresa AGROQUIMICOS, en relación con los Sistemas de seguridad y salud ocupacional OSHAS 18001:2007, que le permita administrar sus riesgos y asegurar la seguridad del recurso humano. Identificar peligros, falencias y valoración de riesgos que presenta la entidad con relación a lo establecido en la norma OHSAS 18001. Elaborar un sistema de seguridad y salud ocupacional que esté acorde con la norma OSHAS 18001, para ser implementado en la empresa en estudio. Documentar los procesos y procedimientos que permita la implementación de la norma OHSAS 18001 dentro de la empresa AGROQUIMICOS.

Conclusiones.

Las actividades humanas están sujetas a amenazas de dos tipos, las propias del ambiente laboral y las naturales, que cuando se presentan como un hecho real sus resultados se reflejan en víctimas. Con el paso del tiempo y el fortalecimiento e implementación de las normas se ha demostrado la importancia y el beneficio que tiene para una empresa y sus trabajadores la presencia de programas y normas que protejan su salud física, emocional y psicológica. La ejecución e implementación de estos programas conllevan a mejorar de la calidad de vida de los trabajadores proporcionando mejores estándares de la calidad de la seguridad y salud en el trabajo puesto que tendrán un respaldo el cual servirá para satisfacer sus necesidades y resolver los diferentes problemas que se puedan presentar. Para la identificación, evaluación, control de riesgos; la toma de medidas correctivas o preventivas en caso de presentarse una desviación y la búsqueda de la mejora continua se tuvo en cuenta los requerimientos establecidos en las normas OHSAS 18001, las cuales sirvieron para orientar al personal el cual está motivado por el interés de la empresa hacia su seguridad y salud en el puesto de trabajo. Razón por la cual en la presente tesis se realizó una propuesta de un esquema a seguir para el desarrollo de una herramienta de gestión que le permita a la empresa en estudio poder administrar sus Riesgos de una manera eficiente, asegurando cada vez el alcance de nuevos y mejores estándares de trabajo. Posteriormente a Implementar este programa la empresa podrá comenzar a obtener una cultura de seguridad, adicionalmente con las herramientas entregadas podrán tener el control necesario para las desviaciones que puedan ir saliendo en el camino, la herramienta principal que es la tabla de control de hallazgos le dará el plus necesario al sistema para que se convierta después de su implementación en un proceso irreversible. RECOMENDACIONES: Para que programa de seguridad y salud ocupacional presente un óptimo desempeño es necesario que los empleados se concienticen de la importancia de estos conceptos en su vida laboral. Se debe incorporar en el

empleado el pensamiento de que la Responsabilidad de la Seguridad y la salud en el trabajo dependen de todos los miembros de la organización no de uno solo en específico. Hacer participar a todos los empleados en las actividades de Seguridad y Salud Ocupacional. Destinar un presupuesto para los programas y actividades de seguridad y salud ocupacional. Conservar canales de comunicación efectivos que puedan dar a conocer la información en toda la empresa Mantener políticas de reconocimiento al personal por participación en los temas de seguridad y salud Ocupacional. La ejecución de todas las actividades establecidas y contempladas deberá ser permanente, como basa para un proceso de mejora continua de las condiciones laborales. Se recomienda que el programa sea actualizado como mínimo una vez al año. Hacer seguimientos periódicos para minimizar los riesgos y cumplir a cabalidad con los resultados esperados y propuestos en el programa. Informar al empleado sobre la existencia del programa de Seguridad y Salud en el trabajo mediante charlas, exposiciones, actividades recreativas que le permitan tener conocimiento del mismo.

Título

DESARROLLO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN P3 CARBONERAS LOS PINOS S.A.S (Poveda, 2014).

Autores

JUAN DAVID POVEDA PINILLA

DIRECTOR ING. IGNACIO RODRIGUEZ ÁREVALO

Fecha 2014

Objetivos

Objetivos

Objetivo general

Desarrollo de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en P3 CARBONERAS LOS PINOS S.A.S.

Objetivos específicos.

Diagnosticar qué tanto la empresa se ajusta a la reglamentación nacional del sector minero y a los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo. Analizar los procesos y procedimientos existentes identificando y evaluando factores de riesgo de seguridad o de salud en la mina. Proponer el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo con base en los procesos y riesgos identificados en la mina. Socializar los resultados en la empresa.

Conclusiones.

Del presente documento basado en la norma NTC OHSAS 18001, se tiene como resultado que la empresa P3 CARBONERAS LOS PINOS S.A.S. puede llegar a solicitar la certificación, pues tiene muchas de las herramientas suficientes para cumplir el objetivo de brindar seguridad y salud a sus empleados, disminuyendo los índices de accidentalidad, mejorando las condiciones de trabajo y haciendo de la empresa un sitio más seguro. La norma NTC OHSAS 18001 es una norma que es vital para el desarrollo de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, debido a que está muy comprometida con la seguridad y la salud tanto de la empresa como de los

empleados en todos los sectores, pero en este caso para minería que es un sector en el cual se presenta gran número de accidentes. Las inspecciones son unos instrumentos importantes para detectar las falencias e incumplimientos de la normatividad del sector minero y de los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo. Las listas de chequeo son las que muestran que cumplimiento tiene la empresa frente a la normatividad y es la que deja ver las mejoras que se deben realizar y las correcciones pertinentes. Por medio de la Norma GTC 45 se pudo hacer la identificación, valoración y evaluación de los riesgos, que posteriormente serían priorizados, creando controles para cada uno de estos y así buscar la mejora continua en la empresa mediante procedimientos propuestos. La política de la empresa se diseñó de tal manera que relacionara todos los procesos, procedimientos y demás labores que estén relacionadas al SG-SST. 101 Para la realización del Plan de Emergencias, se hicieron investigaciones en Ingeominas de tal manera que fuera un documento adecuado para labores subterráneas. Se concluye también que las empresas requieren una intervención externa para detectar los problemas, que muchas veces no están a la vista de los coordinadores de seguridad y salud de la empresa y ellos pueden recibir las sugerencias, propuestas o recomendaciones de asesores que ayuden a implementar el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

Objetivos del Proyecto

Objetivo General

Identificar el estado actual y realizar una propuesta de Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para las entidades educativas públicas, en particular en la I.E. Ciudadela Cuba de Pereira.

Objetivos Específicos

- Identificar los criterios pertinentes para el diseño de un SG-SST.
- Realizar un diagnóstico respecto al estado actual del SG-SST en la I.E. Ciudadela Cuba.
- Diseñar un Plan de Mejoramiento para la prevención, atención y seguimiento en salud y seguridad en el trabajo, que permita implementarlo en la I.E. Ciudadela Cuba

Diseño Metodológico

El presente trabajo se desarrolló conforme a los criterios de una investigación de tipo descriptiva ya que describió hechos y fenómenos que se describen en un contexto determinado, para este caso con la relación laboral, los riesgos que se presentan en los SG-SST y los requerimientos establecidos para un SG-SST, incluyendo el estado actual del diagnóstico y plan de mejoramiento.

Documental por cuanto se basa en la interpretación y análisis de documentos legales o normas que van desde la constitución política de Colombia, el código sustantivo de trabajo, las leyes y decretos que reglamentan los SG-SST en Colombia.

Y es evaluativa porque permite medir el estado actual, diagnosticar y establecer planes de mejoramiento inherentes a los SG-SST.

La población corresponde a los Docentes y Directivos Docentes de la Institución Educativa Ciudadela Cuba de Pereira. (Base de datos, año lectivo 2017).

Tipo De Investigación

Método de investigación: análisis y síntesis.

Información primaria: Información primaria: corresponde al documento que se construye desde la información obtenida de los instrumentos aplicados:

Conforme Información obtenida de encuestas aplicadas docentes y directivos docentes (67) de la Institución Educativa Ciudadela Cuba.

Conforme Información obtenida de Entrevistas estructuradas realizadas a cinco (5) expertos(as).

Interpretación y análisis documental, según las matrices existentes o realizadas.

Información secundaria: Documentos legales, investigaciones y trabajos explorados que se describen en el estado del arte, de igual manera los documentos que se toman del contexto organizacional donde se desarrolla la investigación.

Por último, libros y consultas en la web pertinente al tema de investigación.

Población y Muestra

Tabla 6: Población, muestra e instrumentos

	INSTRUMENTOS	DESCRIPCIÓN	POBLACIÓN	MUESTRA	PERÍODO DE APLICACIÓN

N o.1	Encuestas	Instrumento que se aplica a los funcionarios de la organización y que contiene tres capítulos: Cp1: Caracterización del encuestado. Cp2: Preguntas pertinentes al SG-SST. Cp3: Observaciones, comentarios y aportes adicionales al trabajo.	Número total de funcionarios (107)	Método: muestreo Aleatorio simple	Abril-Mayo 2018
N o.2	Entrevista estructurada	Se aplicó a directivos docentes de la Entidad y expertos en el tema de SG-SST.	Número total de un (1) directivo y cuatro (4) expertos	Método: Censal	Junio-Julio 2018
N o.3	Análisis documental	Se realizó análisis a la normativa vigente de los SG-SST.	N/A	N/A	Septiembre 2017 a Agosto 2018

Fuente: Propia

Proceso de la Muestra

La encuesta se desarrolló con el fin de obtener información fidedigna, que nutra el trabajo de investigación titulado ESTADO ACTUAL Y PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “CIUDADELA CUBA” DE PEREIRA, esta misma se desarrolló bajo la fórmula de muestreo aleatorio simple, con una población DE 107 personas, entre docentes y directivos docentes con una desviación estándar de 1,96 y un margen de error de 0,05 lo cual arrojó un resultado de 67 encuestas a realizar en la Institución Educativa en mención.

Limitantes y Limitaciones

- Dependencia de la disponibilidad de los terceros que aportaron a la investigación, tanto para las encuestas, como los expertos que participaron de las entrevistas y quienes alimentaron a través de información documental.
- Modificaciones y actualizaciones de la normativa inherente en el transcurso del desarrollo de la investigación.
- Coyuntura política educativa en cuanto el Ministerio de Educación profirió el Decreto 1655 como norma particular para el sector educativo; sin embargo, desde el punto de vista de participación de las entidades contratistas de salud a nivel territorial y nacional, no existe en el objeto del contrato la responsabilidad de apoyar los SG- SST.
- Voluntad del ente territorial (Secretaría de Educación Municipal de Pereira) para que se implementen los sistemas de gestión, pero a raíz del vacío jurídico en el contrato con la entidad de salud (COSMITET), las gestiones de los directivos docentes rectores, pendientes de recursos y apoyos por parte de las entidades pertenecientes a los niveles de participación conforme a la ley.
- Disponibilidad de tiempo conjunto por las ocupaciones de los investigadores.
- Dado al cambio y a la particularidad del sector educativo público y a la normatividad reciente, no existen referentes de implementación de un SG-SST público en el ámbito local, que permita réplica o comparación.

Capítulo 1. Criterios Pertinentes al Diseño de un SG-SST

Para el desarrollo del presente trabajo se ha realizado una exploración temática, legal y un estado del arte respecto a trabajos realizados y pertinentes al tema. En este sentido, la investigación promueve la interdisciplinariedad, por cuanto es un tema que viene siendo debatido desde los semilleros de derecho laboral, en el programa de Derecho y, desde la facultada de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cuanto a la línea de cultura organizacional; a su vez, existe la posibilidad de integrar en futuras investigaciones, el programa de Enfermería y propiciar la investigación en cascada con los programas de posgrado, ofertados en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Teniendo en cuenta esta premisa de trabajo, se puede decir que la administración trae consigo tareas de envergadura mayor, tal como maximizar las ganancias de una organización, lo cual resulta del complemento de ambas partes. Algunos conceptos más despojados de las realidades humanas mencionan que para ello no es necesario hacer felices a los trabajadores, pero esta tesis pierde sentido cuando son las personas quienes por su actuar en función de la empresa generan valor a las actividades individuales que resultan colectivas y dejan en alto el nombre de una organización; es decir, las organizaciones están hechas de personas. Personas que a su vez, operan, gestionan, crean, mejoran y traen a la realidad innumerables procesos, técnicas y productos (bien o servicio) que estaban en algún momento, lejanos de la realidad humana.

Por ello, y dada la base de la administración como ciencia social, resulta acorde resaltar que las creaciones humanas están fundamentadas por comportamientos que se convierten en culturas a través del tiempo, lo cual, dado su lugar, contexto, clima y otros factores endógenos como

exógenos, afectan conductas que se moldean por ambientes permisivos o estrictos. Lo cierto en el presente es que cada acción administrativa contiene este componente cultural de vieja data, donde cooperar con la cultura individual de los colaboradores significa un esbozo del panorama que debe aleccionarse al colectivo en busca de un mejor ambiente que propenda día tras día el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Lo encontrado anteriormente relata la complejidad del ejercicio de la administración, dado que el planteamiento, formulación y operación de un adecuado SG-SST constituye solamente un elemento de todos los que se le encargan como responsabilidad a un gerente o directivo de una organización, anotando que ni esta labor constituye el objeto social de la organización, ni es un tema de menor importancia.

Aspectos como dilucidar los comportamientos propios de los colaboradores resulta definitivo para un plan de acción, de igual forma se encuentran otros puntos importantes, como: entender el estado actual de la organización y una descripción que permita ser leída, comprender la dinámica actual del sector, hacia donde se dirige la organización, interpretar la norma, potenciar las capacidades y aportes de los colaboradores, dinamizar los comportamientos positivos, potenciar los recursos con los que se cuenta y otros elementos externos como los ambientales y políticos.

El liderazgo organizacional que puede estar en cabeza de un administrador de empresas resulta tan complejo, que aglomera todo tipo de profesiones en una compañía y, sin importar cuál sea su objeto social, esta tiende a tener psicólogos dentro de la misma, lo cual afianza el concepto humano que poseen las organizaciones y ponen en pie de su acción, lo que dice, hace, piensa y actúa el empleado interno, como externo.

En este sentido, entendiendo el bagaje personal de los colaboradores y la diversidad que se haya en cada uno, se identifica que algunos elementos pueden ser moldeables para la generación

de una cultura, siendo posiblemente algunos como el tiempo en que se realizará u operará el proyecto, espacio donde se llevará a cabo el objeto social, y así mismo, otras condiciones que pueden ser intrínsecas, propias del rol del administrador en función de su profesión, por lo que el gran desafío habita en la creación de cada uno de los elementos que se requieren para cumplir con el objeto de la empresa; pero antes de llegar a ese final, se hace necesario transitar por el fomento del autocuidado, la conciencia y la ejecución de todos esos elementos que pueden resultar moldeables por un gerente y, se encuentran inmiscuidos en la cultura organizacional, la cual a su vez está relacionada e incidida por los Sistemas Integrales de Gestión de Calidad (SIGC), los cuales parten de los principios de Mejoramiento continuo, Planeación y Dirección Estratégica, de trabajo en equipo, entre otros.

Estos comportamientos que se dan de forma colectiva, siempre han servido en la historia para levantar la voz, alcanzar derechos en la sociedad, entre otros objetivos comunes; en las organizaciones sucede algo similar, aunque el presente se refiere a una organización en la que hay unas condiciones establecidas, se tiene como base que para mediados del siglo XX no existían tantas garantías normativas para los trabajadores como las existentes actualmente, las cuales generan unas responsabilidades compartidas entre trabajador, empleador y organización. Las normas, al igual que otras particularidades que moldean los comportamientos y por ende la cultura, han permitido crear unas condiciones que cimientan la función de la dirección y la cooperación conjunta de los empleados internos de la empresa, pretendiendo así establecer parámetros de comportamiento que incidan en el cuidado, la prevención y el bienestar laboral; por ello, actualmente a través de los Sistemas Integrales de Gestión de Calidad (SIGC) y particularmente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se pretende adentrar en las minucias del trabajador referente a su labor profesional, tales como el impacto de

su función en temas de salud emocional, mental, física, al igual que entornos seguros para la operación, como el ambiente laboral que se desarrolla entre los colaboradores del lugar.

En concordancia a lo anterior, este tema del SG-SST que desde 1950 se trata en Colombia, ha sido reglamentado a través de la Legislación propia del trabajo como lo es El Código Sustantivo de Trabajo; Además, Nava (1994) afirma. "Así como el hombre, la ciencia y la tecnología han evolucionado, también lo ha hecho la salud en el trabajo" (p. 534). pero que más que un tema normativo, es un tema de Cultura Organizacional fundamentado en las relaciones, las buenas prácticas, los cuidados, la prevención, la atención y el seguimiento, que poco a poco ha ido transformando la cultura y dinámica organizacional.

1.1 Normativa.

En el Marco Normativo en el cual está centrado la investigación del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el trabajo SG—SST se deben abordar Leyes, Decretos y Resoluciones imprescindibles que ayudan al fortalecimiento y la regulación que deben tenerse en cuenta para correcto cuidado y prevención de todas las personas que laboraran en una entidad, empresa o demás lugares y que tienen riesgo de contraer algún tipo de accidente o enfermedad por la labor que ejercen para esto el gobierno ha decretado leyes tales como:

1.1.1 Ley 1562 de 2012 por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional; aquí en el artículo número uno dice que el **Sistema General de Riesgos Laborales** es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan²

² Ley 1562 de 2012 Congreso de la Republica de Colombia

Para un correcto manejo se ha establecido la **Salud Ocupacional** que se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

De la misma manera, la importancia de este decreto es que ayuda a la identificación de lo que es y lo que no una **Enfermedad laboral**, ya que la Ley 1562 de 2012, la define como la enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el cual se ha visto obligado a trabajar. El Decreto 2566 de 2009 establece la Tabla Enfermedades Laborales, vigente en nuestro país (Mintrabajo, 2014).

Asimismo, se debe conocer que un **accidente de trabajo** según lo estipulado en la Ley 1562 de 2012, lo define como todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo, aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horario de trabajo. Igualmente, se considera accidente de trabajo aquel que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considera, el que ocurre durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical, siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma, se considera, aquel que se produzca por la ejecución de actividades

recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o representación del empleador o de la empresa usuaria cuando sean trabajadores de las empresas temporales que se encuentren en misión (Mintrabajo, 2014)

Dentro del artículo 30 de esta misma ley declara que hay sanciones y riesgo por un inadecuado reporte de accidente de trabajo y enfermedad laboral, debido a que cuando el Ministerio de Trabajo detecte omisiones en los reportes de accidentes de trabajo y enfermedades laborales que por ende afecte el cómputo del Índice de Lesiones Incapacitantes (ILI) o la evaluación del programa de salud ocupacional por parte de los empleadores o contratantes y empresas usuarias, podrá imponer multa de hasta mil (1.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes, sin perjuicio de las demás multas que por otros incumplimientos pueda llegar a imponer la autoridad competente.

Por consiguiente, la manera en que se desarrollen las actividades de prevención y protección en seguridad y salud en el campo laboral en Colombia tiene como obligatorio apoyo documental a la referida ley.

1.1.2 El Decreto 1072 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo; donde estipula que El Ministerio del Trabajo es la cabeza del Sector del Trabajo. Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales. (Ministerio del Trabajo, 2016)

Continuando, con lo concerniente a el tema Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST el Decreto 1072 determina que un punto que no se puede olvidar y del que ya se ha mencionado en repetidas ocasiones la cual es que la Afiliación a los sistemas de pensiones, riesgos laborales y subsidio familiar será responsabilidad del empleador y se realizará en los términos que establecen las normas generales que rigen los diferentes sistemas, a través de las Administradoras de Pensiones, Administradoras de Riesgos Laborales y Cajas de Compensación Familiar autorizadas para operar.

Por lo tanto, dentro del capítulo 2 en el Artículo 2.2.4.2.1.1. Selección dice que los empleadores que tengan a su cargo uno o más trabajadores deben estar afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales. La selección de la entidad administradora de riesgos laborales es libre y voluntaria por parte del empleador. Sin olvidar que la Obligación especial del empleador dice que los empleadores deben informar a sus trabajadores, mediante comunicación individual o colectiva, la entidad administradora de riesgos laborales a la cual están afiliados. Igualmente deberá transmitir dicha información, por escrito, a la entidad o entidades promotoras de salud a la que estén afiliados sus trabajadores, dicho en el Artículo 2.2.4.2.1.5. Obligación especial del empleador.

No obstante, un punto primordial dentro del Decreto 1072 es que las administradoras de riesgos laborales ARL, procederán a dar cobertura por los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que se presenten existiendo afiliación y pago oportuno de la cotización; dicha cobertura no se otorgará después de dos (2) meses de mora en el pago de las cotizaciones, en relación con los hechos que se presenten después de este período de protección.

Para el Artículo 2.2.4.2.2.18 del presente Decreto los exámenes médicos ocupacionales. En virtud de lo establecido en el parágrafo 3° del artículo 2° de la Ley 1562 de 2012, la entidad o

institución contratante deberá establecer las medidas para que los contratistas sean incluidos en sus Sistemas de Vigilancia Epidemiológica, para lo cual podrán tener en cuenta los términos de duración de los respectivos contratos. El costo de los exámenes periódicos será asumido por el contratante. A partir del 15 de abril de 2013, las personas que tengan contrato formal de prestación de servicios en ejecución, tendrán un plazo de seis (6) meses para practicarse un examen pre ocupacional y allegar el certificado respectivo al contratante. El costo de los exámenes pre ocupacionales será asumido por el contratista. Este examen tendrá vigencia máxima de tres (3) años y será válido para todos los contratos que suscriba el contratista, siempre y cuando se haya valorado el factor de riesgo más alto al cual estará expuesto en todos los contratos. En el caso de perder su condición de contratista por un periodo superior a seis (6) meses continuos, deberá realizarse nuevamente el examen. (Ministerio de Trabajo, 2016)

Debido a los repetidos casos de accidentes que se presentan en una empresa en el mismo puesto de trabajo el presente Decreto 1072 de 2015 en el Artículo 2.2.4.2.2.20. instituye que se debe hacer Estadísticas de accidentalidad, donde el contratante debe incluir dentro de sus estadísticas, los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales que sufran las personas a las que se les aplica la presente sección en ejercicio de la actividad contratada, las cuales deben ser tenidas en cuenta para determinar el índice de lesión incapacitante y de siniestralidad.

Seguidamente el Artículo 2.2.4.2.2.21. Inspección, vigilancia y control. Para efectos de la aplicación de la presente sección, la inspección, vigilancia y control se realizará de la siguiente manera: 1. Las actividades de salud de las Administradoras de Riesgos Laborales estarán sujetas a la inspección, vigilancia y control de la Superintendencia Nacional de Salud, conforme al artículo 121 de la Ley 1438 de 2011. 2. El incumplimiento de los términos y la normativa que regula el pago de las prestaciones económicas de las personas a las que se les aplica la presente

sección será sancionado por la Superintendencia Financiera de Colombia, conforme al artículo 15 de la Ley 1562 de 2012. 3. El incumplimiento de la afiliación, administración, prevención, promoción, atención y control de los riesgos y las actividades de seguridad y salud en el trabajo, será sancionado por las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, conforme al artículo 91 del Decreto-ley 1295 de 1994, modificado por el artículo 115 del Decreto-ley 2150 de 1995 y los artículos 13, 30 y 32 de la Ley 1562 de 2012. (Ministerio de Trabajo, 2016)

Teniendo en cuenta que el Artículo 2.2.4.2.2.22. Mecanismos de seguimiento y control. En virtud de lo establecido en el parágrafo 3° del artículo 7° de la Ley 1562 de 2012, las entidades Administradoras de Riesgos Laborales deberán acoger las instrucciones y criterios técnicos que establezca la Unidad de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales, UGPP, para el cumplimiento de sus funciones de cobro de los aportes, cobro persuasivo y recaudo y enviarán a dicha Unidad con la periodicidad y condiciones técnicas que esta determine, la información relativa al desarrollo de tales funciones sobre las obligaciones en mora que se hayan originado con acciones propias o hallazgos remitidos por dicha entidad.

Por ende, el CAPÍTULO 6 que involucra el **SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO** se establece como objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

Cabe concertar que el artículo 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

Conteniendo, el artículo 2.2.4.6.9. Obligaciones de las administradoras de riesgos laborales (ARL). Las Administradoras de Riesgos Laborales – ARL, dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, capacitarán al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST y prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del presente capítulo. (Decreto 1072, 2015)

Dentro del capítulo 11 CRITERIOS DE GRADUACIÓN DE LAS MULTAS POR INFRACCIÓN A LAS NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO se encuentra el artículo 2.2.4.11.4. Criterios para graduar las multas. Las multas por infracciones a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales se graduarán atendiendo los siguientes criterios, en cuanto resulten aplicables, conforme a lo establecido en los artículos 134 de la Ley 1438 de 2011 y 12 de la Ley 1610 de 2013:

1. La reincidencia en la comisión de la infracción.
2. La resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión por parte del Ministerio del Trabajo.
3. La utilización de medios fraudulentos o de persona interpuesta para ocultar la infracción o sus efectos.
4. El grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.
5. El reconocimiento o aceptación expresa de la infracción, antes del decreto de pruebas.
6. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.
7. La ausencia o deficiencia de las actividades de promoción y prevención.
8. El beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.

Y en el artículo 2.2.4.11.5. Criterio de proporcionalidad y razonabilidad para la cuantía de la sanción a los empleadores. Se establecen los criterios de proporcionalidad y razonabilidad, conforme al tamaño de la empresa de acuerdo a lo prescrito en el artículo 2º de la Ley 590 de 2000, modificado por el artículo 2º de la Ley 905 de 2004 y el artículo 51 de la Ley 1111 de

2006 y conforme a lo establecido en los artículos 13 y 30 de la Ley 1562 de 2012 y con base en los siguientes parámetros:

Tamaño de empresa	Número de trabajadores	Activos totales en número de SMMLV	Art. 13 Inciso 2, Ley 1562 (de 1 a 500 SMMLV)	Art. 30 Ley 1562 (de 1 a 1000 SMMLV)	Art. 13 Inciso 4, Ley 1562 (de 20 a 1000 SMMLV)
			Valor multa en SMMLV		
Microempresa	Hasta 10	< 500 SMMLV	De 1 hasta 5	De 1 hasta 20	De 20 hasta 24
Pequeña Empresa	De 11 a 50	501 a < 5000 SMMLV	De 6 hasta 20	De 21 hasta 50	De 25 hasta 150
Mediana Empresa	De 51 a 200	100.000 a 610.000 UVT	De 21 hasta 100	De 51 hasta 100	De 151 hasta 400
Gran Empresa	De 201 o más	>610.000 UVT	De 101 hasta 500	De 101 hasta 1000	De 401 hasta 1000

Figura 5: Criterio de proporcionalidad y razonabilidad para la cuantía de la sanción a los empleadores

1.1.3 El Decreto 052 de 2017 por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). (Fases);

La relevancia de este Decreto es que el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, *modificado* por el artículo 1° del Decreto número 171 de 2016, señala que todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a más tardar el 31 de enero de 2017.

Además, el artículo 1° de la Ley 1562 del 11 de julio de 2012 estableció que el programa de salud ocupacional se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Que el artículo 2.2.4.7.4. del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, establece que el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales tiene los siguientes componentes: a) Sistema de Estándares Mínimos, b) Auditoría para el Mejoramiento de la Calidad de la Atención en Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, c) Sistema de Acreditación y d) Sistema de Información para la Calidad.

Que los Estándares Mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los diferentes actores en el Sistema General de Riesgos Laborales.

Que conforme a la información allegada por las Administradoras de Riesgos Laborales frente a las gestiones adelantadas por los diferentes actores para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se observa que no existe un adecuado desarrollo en la ejecución de dicho Sistema y que se requiere establecer su cumplimiento, vigilancia y control por etapas o fases, siendo necesario prorrogar el plazo de transición señalado en el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto número 1072 de 2015, con el fin de facilitar la aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y hacer viable la culminación de la sustitución del antiguo Programa de Salud Ocupacional. (Ministerio de Trabajo, 2017)

DECRETA

Artículo 1°. Modificación del artículo 2.2.4.6.37. del Decreto número 1072 de 2015. Modifíquese el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual quedará así:

“**Artículo 2.2.4.6.37. Transición.** Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir del 1° de junio de 2017 y en dicha fecha se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las siguientes fases de implementación:

Tabla 7: ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las siguientes fases de implementación. Decreto 052 de 2017

FASE		ACTIVIDAD	RESPONSABLE
1	Evaluación inicial	Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente, conforme al artículo 2.2.4.6.16. del Decreto número 1072 de	Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las

		2015.	empresas de servicios temporales, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los estándares mínimos.
2	Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial	Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación.	Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales.
3	Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en coherencia con la autoevaluación y el plan de mejoramiento inicial.	Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales.

4	Seguimiento y plan de mejora	<p>Es el momento de evaluación y vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la implementación del plan de mejora.</p> <p>Actividad que regulará el Ministerio del Trabajo conforme a los estándares mínimos.</p>	<p>Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales.</p>
5	Inspección, vigilancia y control	<p>Fase de verificación del cumplimiento de la normatividad vigente sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Visitas y actividades de Inspección, Vigilancia y Control del sistema).</p>	<p>La efectúa el Ministerio del Trabajo conforme a los estándares mínimos.</p>

Fuente: Decreto 052 de 2017

Para efectos del presente Decreto, las Administradoras de Riesgos Laborales brindarán asesoría, capacitación, campañas y asistencia técnica en las diferentes fases de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a todos sus afiliados obligados a adelantar este proceso. Asimismo, presentarán informes semestrales en junio y diciembre de cada año a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo sobre las actividades de asesoría,

capacitación, campañas y asistencia técnica, así como del grado de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

- 1.1.4** El **Decreto 1655 de 2015** por el cual se adiciona el Decreto 1075 de 2015, único reglamentario del sector educación para reglamentar el artículo 21 de la Ley 1562 de 2012 sobre la seguridad y salud en el trabajo para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y se dictan otras disposiciones;
- 1.1.5** Y la **Resolución 1111 de 2017** por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para empleadores y contratantes. Tanto el Decreto 1655 y la Resolución 1111 son dos aspectos de los cuales se hablará más adelante y en el cual han sido de importancia en la elaboración del trabajo para su entendimiento y elaboración del Plan de Mejoramiento.

1.2 Niveles De Participación

En el caso particular del Sistema de Gestión y Salud en el Trabajo (SG-SST) y el Sector Educativo que es el tema que nos compete, el gobierno ha expedido el Decreto 1655, en el cual se expone a partir de la **Sección Dos (2) Niveles de Participación:**

Artículo 2.4.4.3.2.1 Fiduciaria (Vocera del FNPSM – FIDUPREVISORA)

Artículo 2.4.4.3.2.2 Prestadora de Salud (COSMITET)

Artículo 2.4.4.3.2.3 Entidades Territoriales Certificadas (SEM Pereira)

Artículo 2.4.4.3.2.4 Directivos Docentes

Artículo 2.4.4.3.3.1. Orientación. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo del Magisterio estará enfocado en mejorar la calidad de los trabajadores de la institución,

generando una cultura saludable que favorezca el bienestar laboral y contribuya a reducir ausencias por incapacidades médicas.

Artículo 2.4.4.3.2. Fundamento. . El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo del Magisterio se fundamenta en la prevención e implementación de servicios de salud permanentes y en disminuir los riesgos ergonómicos, físicos y psicosociales en los educadores.

Artículo 2.4.4.3.2.3 Entidades Territoriales Certificadas (SEM Pereira)

En su calidad de entidades nominadoras de los educadores activos, les corresponde en relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio, las siguientes funciones:

1. Coordinar con la entidad fiduciaria encargada de la administración del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, la adopción y evaluación de las medidas necesarias para garantizar la ejecución permanente de acciones de Seguridad y Salud el Trabajo del Magisterio en los establecimientos educativos oficiales.

2. Promover en coordinación con los prestadores de servicios de salud, el compromiso de autocuidado de los educadores activos en los establecimientos educativos oficiales.

3. Facilitar y procurar que en los establecimientos educativos oficiales se conozcan e implementen los lineamientos, normas y procedimientos establecidos para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

4. Fomentar en los educadores activos el compromiso y la participación activa en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio.

5. Articular con los prestadores de servicios de salud, el uso de los espacios que se requieran para el desarrollo de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6. Coordinar con los directivos docentes de los establecimientos educativos oficiales y los prestadores de servicios de salud, la programación de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo para no afectar la prestación del servicio educativo.

7. Facilitar la distribución de la información y los instructivos que publique el prestador de servicios de salud para la prevención y control de los riesgos asociados a la labor docente y directiva docente y sobre los programas de prevención del riesgo psicosocial, ergonómico y del manejo de la voz.

8. Articular con los prestadores de servicios de salud, campañas de seguridad para el mantenimiento preventivo y correctivo de instalaciones y equipos y el cumplimiento en los establecimientos educativos de las normas y requisitos sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

9. Intervenir efectivamente en la identificación y mejora de las condiciones desfavorables 6. Procurar conozcan y sean y equipos directiva en lugar de trabajo.

10. Adoptar correctivos necesarios frente a los laborales identificados en coordinación con los prestadores de riesgo a la actividad laboral salud en los establecimientos educativos y en los perfiles individuales los educadores activos, e implementar las medidas para el educador activo con limitaciones

11. Unión a la ejecución en el Trabajo del Magisterio en

12. Solicitar a los programas de salud la realización valoraciones médico-laborales a los de activos lo requieran y hacer seguimiento a su cumplimiento.

13. Garantizar que los directivos docentes cumplan con sus funciones en relación con la Seguridad y Salud en Trabajo del Magisterio

Seguidamente en la **Sección tres (3)** Este establece los lineamientos para la aplicación de un Sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo para los docentes.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo del Magisterio (Icbf, 2015)

Artículo 2.4.4.3.3.1. Orientación. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo del Magisterio estará enfocado en mejorar la calidad de los trabajadores de la institución, generando una cultura saludable que favorezca el bienestar laboral y contribuya a reducir ausencias por incapacidades médicas.

Artículo 2.4.4.3.3.2. Fundamento. . El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo del Magisterio se fundamenta en la prevención e implementación de servicios de salud permanentes y en disminuir los riesgos ergonómicos, físicos y psicosociales en los educadores.

Artículo 2.4.4.3.3.3. Funcionamiento. Con los recursos del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio se harán las funciones administrativas y operativas de la Seguridad y Salud en el trabajo, éstas serán contratadas, coordinadas y supervisadas por la fiduciaria del Fondo. Dentro del cual se conformará un equipo multidisciplinario que se encargará del tema.

Artículo 2.4.4.3.3.4. Programa de Medicina Preventiva. Esté programa está dirigido a la prevención y control de las patologías generadas por el estilo de vida de los docentes en su entorno laboral, con las siguientes acciones:

- 2 Promover hábitos de autocuidado y de estilos de vida saludable.
- 3 Desarrollar programas de Higiene y Seguridad Industrial, que incluyan capacitación grupal para la prevención de riesgos ocupacionales, procedimientos para evitar accidentes de trabajo, campañas masivas de vacunación y exámenes médicos.

- 4 Promover actividades de vida saludable que fomenten la salud física y mental de los educadores activos.
- 5 Analizar las condiciones de salud de los educadores activos que generen ausentismo laboral.
- 6 Realizar campañas sobre estilo de vida y trabajo saludable, tabaquismo, alcoholismo, drogadicción, prevención de las enfermedades de mayor mortalidad a nivel cardiovascular y cáncer, así como sobre enfermedades de alta incidencia en la sociedad, como diabetes, osteoporosis, entre otras.
- 7 Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por riesgos psicosociales.
- 8 Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades músculo-esqueléticas generadas por riesgos físicos o ergonómicos.
- 9 Diseñar y ejecutar actividades de prevención y promoción sobre riesgos laborales relacionados con la voz.
- 10 Realizar los perfiles del riesgo laboral de los educadores activos respecto de las enfermedades laborales de mayor incidencia en el desempeño de la labor docente y directiva docente.

Artículo 2.4.4.3.3.5. Programa de Medicina del Trabajo Docente. Programa orientado a la prevención del riesgo de las enfermedades patológicas causadas por la labor docente, a través de las siguientes acciones:

- 11 Realizar un examen médico antes de que el educador se posicione en el puesto para determinar el estado en que se encuentra.
- 12 Realizar valoraciones médicas ocupacionales periódicas para determinar los riesgos que mayormente afectan a los docentes.

- 13 Realizar valoraciones médicas ocupacionales después de una incapacidad médica para determinar el estado del educador.
- 14 Realizar valoraciones médicas a la salida de un educador de la institución, que se deberá realizar dentro de los siguientes cinco (5) días a la fecha ejecutoria de la resolución.
- 15 Investigar y analizar la ocurrencia de enfermedades y accidentes laborales acaecidos y establecer las medidas preventivas y correctivas a que haya lugar.
- 16 Prestar asesoría en aspectos médicos laborales tanto en forma individual como colectiva a los educadores activos.
- 17 Organizar e implementar un servicio oportuno de valoración y remisión a los servicios de salud en caso de que el educador presente problemas de salud durante la jornada laboral.

Parágrafo. Las valoraciones médicas que trata este artículo se aplicaran a todos los educadores que estén afiliados de manera activa en el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y a quienes ingresen a partir de la fecha de este artículo.

El registro de los resultados de las valoraciones médicas se efectuará en los formatos de historia clínica que defina el Consejo Directivo del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales. Con los resultados obtenidos se establecerán intervenciones de atención y prevención personalizadas que se complementarán dentro del sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Artículo 2.4.4.3.3.6. Programa de Seguridad Industrial. Enfocado a la identificación de las condiciones y los factores de riesgo que provoquen o puedan provocar accidentes de trabajo, como:

- 18 Identificar los factores de riesgo de accidentes de trabajo en los establecimientos educativos oficiales.

- 19 Implementar acciones correctivas para mejorar los niveles de seguridad industrial y las condiciones laborales en los establecimientos educativos oficiales.
- 20 Analizar las estadísticas de los accidentes de trabajo y establecer el plan de acción para mitigar los riesgos y prevenir los accidentes de trabajo en los establecimientos educativos oficiales.
- 21 Actualizar la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos de los establecimientos educativos y establecer las rutas de señalización y detectar posibles factores de riesgos.
- 22 Conformar y capacitar brigadas de emergencia en primeros auxilios, evacuación, control de incendios y simulacros.
- 23 Organizar y desarrollar los planes de emergencias.
- 24 Implementar el programa de orden y aseo aplicable en las instalaciones del establecimiento educativo.
- 25 Elaborar y promover en articulación con el programa de Medicina Preventiva, las normas internas de seguridad y salud en el trabajo y el reglamento de higiene y seguridad industrial.
- 26 Informar a la fiduciaria administradora y vocera del Fondo Nacional de Prestaciones
- 27 Sociales del Magisterio sobre los accidentes de trabajo.

Artículo 2.4.4.3.3.7. Programa de Higiene. Orientada a los factores de riesgos en aspectos ambientales que ocasionan las enfermedades laborales en los establecimientos educativos, por medio de las siguientes acciones:

- 28 Identificar, clasificar y priorizar los factores de riesgo detectados en los establecimientos educativos oficiales.

- 29 Determinar los elementos de protección personal que se requieren en los establecimientos educativos oficiales.
- 30 Evaluar las condiciones ambientales en los establecimientos educativos oficiales.
- 31 Capacitar a los educadores activos para que conozcan los riesgos a que están expuestos y la forma de prevenir las enfermedades laborales.
- 32 Investigar y analizar las causas de las enfermedades laborales más frecuentes y reportarlas a las entidades territoriales nominadoras.

SECCIÓN 5

Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 2.4.4.3.5.1. Estructura. Los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo se crearán en cada establecimiento educativo oficial y sus miembros se elegirán así:

1. En los establecimientos educativos estatales con 10 a 49 educadores activos, un (1) representante directivo quien actuará como presidente y un (1) representante de los educadores quien asumirá como secretario.
2. En los establecimientos con 50 o más educadores activos, dos (2) representantes directivos, uno (1) de ellos actuará como presidente, y dos (2) representantes de los educadores, uno (1) de ellos actuará como secretario.
3. En aquellos establecimientos educativos que tengan menos de diez (10) educadores, se nombrará un (1) vigía en seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 2.4.4.3.5.2. Elecciones. La elección y funciones de los miembros de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo y el deber de su conformación se encuentran regulados en la Resolución 2013 de 1986 de los Ministerios de Trabajo y de Salud y Protección

Social y en el Capítulo 6 del Título 4, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 y las normas que las modifiquen o adicionen.

Los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo deben reportar todos los factores de riesgo laboral de los educadores activos a los Comités Regionales de Prestaciones Sociales de que trata la Sección 3, Capítulo 2, Título 4, Parte 4, Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 y a la fiduciaria administradora y vocera del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio.

SECCION 6.

Se establecen los cuadros de enfermedades laborales para los educadores activos. Adicional se establece que las enfermedades que se identifiquen y no estén dentro de las tablas, deberán ser demostradas y se valdrán como enfermedades laborales.

En virtud de mejora, las tablas de enfermedades se modificarán por el Gobierno Nacional cada vez que sea necesario, mínimo cada tres (3) años.

Se determina el Manual de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral, el cual señala las pautas a seguir y su relación con las limitaciones para efectuar la actividad laboral

Contextualización.

“La enfermedad es un estado patológico o de afectación de la salud que se produce en el ser humano por múltiples causas, que tiene una historia o proceso evolutivo. La enfermedad laboral, se define como "la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar" (artículo 4º ley 1562 de 2012)”

Clasificación de enfermedades:

- Enfermedades laborales incluidas en la tabla.
- Enfermedades laborales no incluidas en la tabla.
- Enfermedades comunes agravadas por un evento laboral.
- Enfermedades comunes.

Guía de lista de enfermedades laborales.

Tabla	Grupo o tipo de Enfermedad
1	Enfermedades Respiratorias
2	Dermatosis
3	Enfermedades Musculo Esqueléticas
4	Enfermedad de los Órganos de los Sentidos
5	Enfermedades Neurológicas y Neurocomportamentales
6	Enfermedades del Tejido Hematopoyético
7	Enfermedades Hepáticas
8	Enfermedades del Sistema Reproductivo
9	Enfermedades del Sistema Renal
10	Enfermedades Mentales
11	Cáncer
12	Intoxicaciones Multisistémicas
13	Infecciones Laborales
14	Otras Patologías

Figura 6: Grupo o Tipo de Enfermedad

Las enfermedades relacionadas en la tabla anterior, se encuentran detalladas en el Decreto 1655 de 2015.

En el caso del manual, se estructura así:

- Deficiencias por funciones y estructuras corporales.
- Limitaciones de las actividades de la vida diaria y actividades instrumentales y las limitaciones para la actividad laboral y restricciones como educador.
- Herramienta para la evaluación de puesto de trabajo, perfil de discapacidad, competencias y restricciones para la laboral como educador (docentes o directivos

- docentes afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio.

PROCEDIMIENTO A (Decreto 1848 de 1969 o Riesgos Laborales)

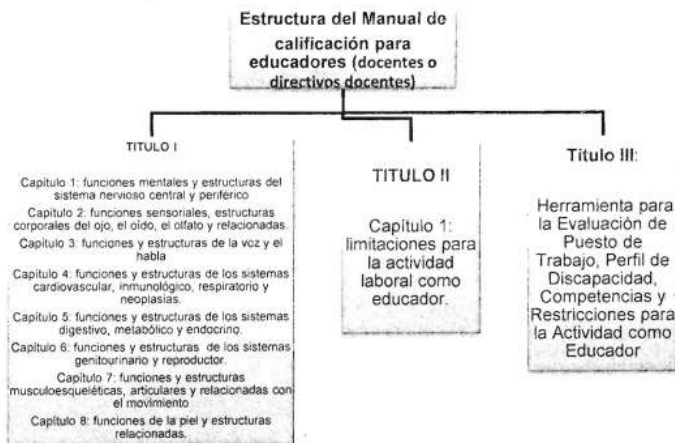


Figura 7: Estructura del manual para la calificación de educadores (docentes o directivos docentes) A

PROCEDIMIENTO B (Ley 100 de 1993)



Figura 8: Estructura del Manual de Calificación para Docentes.

NOTA: Para efectos de los lineamientos específicos indicados por el manual, se podrá encontrar en el (Anexo Técnico 11) del mismo decreto.

Decreto 052 de 2017

Establece los lineamientos para desarrollar un sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo.

Modifíquese el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1 072 de 2015, Decreto Único

Reglamentario del Sector Trabajo, el cual quedara así:

"Artículo 2.2.4.6.37. Transición. Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir del 1 o de junio de 2017 y en dicha fecha, se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las siguientes fases de implementación:

Fases

- 33 Evaluación inicial:** Autoevaluación
- 34 Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial:** Elementos de control para acciones de mejoramiento.
- 35 Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Puesta en marcha del SG-SST con lo anteriormente analizado.
- 36 Seguimiento y plan de mejora:** Evaluación y vigilancia de la ejecución SG-SST.
- 37 Inspección, vigilancia y control:** Verificación del cumplimiento de la normatividad vigente del SG-SST.

PARÁGRAFO 3°. Hasta el 31 de mayo de 2017 inclusive, se deberá dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución 1016 del 31 de marzo de 1989, Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

En Colombia desde el año de 1979 se dio inicio a reglamentación en materia de salud ocupacional, dentro de las normas que la han regulado tenemos:

Normativas	Aplicación
Resolución 2400 de 1979: Mediante el cual se crea el estatuto de seguridad industrial.	<p>Las siguientes disposiciones normativas expuestas, representan diferentes aspectos relevantes en la aplicación y base fundamental de los SG-SST. Estas se deben de tener en cuenta al momento de la aplicación y diseño de un Sistema de gestión Seguridad y salud en trabajo. La no aplicación de las siguientes normas conlleva a faltas en el orden administrativo que puede demostrar falencias, por lo tanto, se hace imprescindible el conocimiento de los mismos.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Ley 9 de 1979: Código sanitario nacional 	
<ul style="list-style-type: none"> - Resolución 2013 de 1986: Creación y funcionamiento de comités paritarios de salud ocupacional. 	
<ul style="list-style-type: none"> - Decreto 614 de 1984: Creación de bases para la organización de la salud ocupacional. 	
<ul style="list-style-type: none"> - Resolución 2013 de 1986: Establece la creación y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en las empresas. 	
<ul style="list-style-type: none"> - Resolución 1016 de 1989: Establece el funcionamiento de los programas de salud ocupacional en las empresas. 	
<ul style="list-style-type: none"> - Decreto 1295 de 1994: Mediante el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales. 	
<ul style="list-style-type: none"> - Decreto 1530 de 1996: se define accidente de trabajo y enfermedad profesional con muerte del trabajador. 	
<ul style="list-style-type: none"> - Ley 776 de 2002: Se dictan normas de organización, administración y prestación del sistema general de riesgos profesionales. 	
<ul style="list-style-type: none"> - Resolución 1401 de 2007: Reglamenta la investigación de accidente e incidente de trabajo. 	
<ul style="list-style-type: none"> - Resolución 2346 de 2007: Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. 	
<ul style="list-style-type: none"> - Resolución 1918 de 2009: Modifica los artículos 11 y 17 de la resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones. 	
<ul style="list-style-type: none"> - Resolución 1956 de 2008: Se adoptan medidas para el consumo de cigarrillo y tabaco. 	

Normativas	Aplicacion
- Resolución 2646 de 2008: se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la	
Decreto 2566 de 2009: se emite la tabla de enfermedades profesionales.	
- Resolución 652 de 2012: se establecen conformación de comités de convivencia laboral para empresas públicas y privadas y se dictan otras disposiciones.	
- Circular 0038 de 2010: espacio libre de humo y sustancias psicoactivas en la empresa.	
Resolución 1356 de 2012: Por medio de la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012.	
- Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.	
- Resolución 1409 de 2012: Por la cual se establece el reglamento de seguridad para la protección en caídas en trabajos en alturas.	Las siguientes disposiciones normativas expuestas, representan diferentes aspectos relevantes en la aplicación y base fundamental de los SG-SST. Estas se deben de tener en cuenta al momento de la aplicación y diseño de un Sistema de gestión Seguridad y salud en trabajo. La no aplicación de las siguientes normas conlleva a faltas en el orden administrativo que puede demostrar falencias, por lo tanto, se hace imprescindible el conocimiento de los mismos.
Resolución 4502 de 2012: Por la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones.	
- Resolución 1903 de 2013: Por la cual modifica el numeral 5° del artículo 10 y el párrafo 4° del artículo 11 de la Resolución 1409 de 2012, por la cual se estableció el Reglamento para Trabajo Seguro en Alturas, y se dictan otras disposiciones.	
- Resolución 3368 de 2014: Modificación al reglamento para protección contra caídas de trabajo en alturas.	
Decreto 1443 de 2014: Por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)	

Normativas	Aplicación
<ul style="list-style-type: none"> - Resolución 2646 de 2008: se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la 	<p>Las siguientes disposiciones normativas expuestas, representan diferentes aspectos relevantes en la aplicación y base fundamental de los SG-SST. Estas se deben de tener en cuenta al momento de la aplicación y diseño de un Sistema de gestión Seguridad y salud en trabajo. La no aplicación de las siguientes normas conlleva a faltas en el orden administrativo que puede demostrar falencias, por lo tanto, se hace imprescindible el conocimiento de los mismos.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Decreto 2566 de 2009: se emite la tabla de enfermedades profesionales. 	
<ul style="list-style-type: none"> - Resolución 652 de 2012: se establecen conformación de comités de convivencia laboral para empresas públicas y privadas y se dictan otras disposiciones. 	
<ul style="list-style-type: none"> - Circular 0038 de 2010: espacio libre de humo y sustancias psicoactivas en la empresa. 	
<ul style="list-style-type: none"> - Resolución 1356 de 2012: Por medio de la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012. 	
<ul style="list-style-type: none"> - Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. 	
<ul style="list-style-type: none"> - Resolución 1409 de 2012: Por la cual se establece el reglamento de seguridad para la protección en caídas en trabajos en alturas. 	
<ul style="list-style-type: none"> - Resolución 4502 de 2012: Por la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones. 	
<ul style="list-style-type: none"> - Resolución 1903 de 2013: Por la cual modifica el numeral 5° del artículo 10 y el párrafo 4° del artículo 11 de la Resolución 1409 de 2012, por la cual se estableció el Reglamento para Trabajo Seguro en Alturas, y se dictan otras disposiciones. 	
<ul style="list-style-type: none"> - Resolución 3368 de 2014: Modificación al reglamento para protección contra caídas de trabajo en alturas. 	
<ul style="list-style-type: none"> - Decreto 1443 de 2014: Por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) 	

Figura 9: Normativas

Periodos para implementarse

En el decreto 1443 en su Art 37 se da un periodo de transición de la siguiente manera:

- a) Dieciocho (18) meses para las empresas con menos de diez (10) trabajadores.
- b) Veinticuatro (24) meses para las empresas con diez (10) a doscientos (200) trabajadores.

c) Treinta (30) meses para las empresas de doscientos uno (201) o más trabajadores (Sánchez, 2016).

1.3 Estándares Mínimos (Teóricos)

Análisis Documental Resolución 1111

Recientemente el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución 1111 de 2017, en la cual se establecen los estándares mínimos para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para empleadores y contratantes. Estos estándares son de obligatorio cumplimiento para cualquier empresa, independientemente de su tamaño o tipo de riesgo.

Según la Resolución 1111 de 2017 del Ministerio de Trabajo, "los estándares mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales".

La Resolución 1111 RESUELVE:

ART. 1°—Campo de aplicación y cobertura: La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al sistema de seguridad social integral, las empresas de servicios temporales, estudiantes afiliados al sistema general de riesgos laborales y los trabajadores en misión; a las administradoras de riesgos laborales; a la Policía Nacional en lo

que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las fuerzas militares, quienes deben implementar los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el marco del sistema de garantía de calidad del sistema general de riesgos laborales.

ART. 2°—**Objeto.** La presente resolución tiene por objeto implementar los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para las entidades, personas o empresas señaladas en el campo de aplicación de la presente resolución.

"La razón de ser de la expedición de los estándares mínimos es la necesidad de tener unos criterios de evaluación para todos los actores del Sistema General de Riesgos Laborales en el marco del Sistema de la Garantía Calidad de Riesgos Laborales que con los estándares mínimos se está volviendo una realidad muy palpable", puntualizó Sánchez y agregó: "Este punto es muy importante en lo que tiene que ver con el actor empleador. Requerimos que el Ministerio trabaje en los requisitos de los estándares mínimos de calidad de otros actores del sistema como las juntas de calificación de invalidez, los prestadores de servicio de seguridad y salud en el trabajo, y las ARL". (Consejo Colombiano de Seguridad CCS, 2017)

En cuanto a la aplicación el ART. 3° establece que Los estándares mínimos son graduables, dinámicos, proporcionados y variables según el número de trabajadores, actividad económica, labor u oficios.

Asimismo, el ART. 4° estipula el **Cumplimiento de los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo**. La alta dirección liderará y se comprometerá con la aplicación de los estándares mínimos y la elaboración, ejecución y seguimiento del plan de trabajo anual, así como el cumplimiento en la ejecución de las auditorías internas para identificar fallas y oportunidades de mejora al interior del sistema de gestión de seguridad y salud en el

trabajo. Por lo tanto, en la ilustración siguiente se ponen 8 puntos que se debe tener en cuenta al implementar:



Figura 10: Tener en cuenta para implementar la Resolución 1111

Sin embargo, hay que tener en cuenta cuáles son los perfiles que están avalados para realizar el diseño y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. El personal responsable de diseñar, administrar, implementar, ejecutar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) tal como lo conviene la Resolución 1111 de 2017 la cual dice:

ART. 5º—Diseño, administración y ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la microempresa. El diseño, administración y ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para empresas de diez (10) o menos trabajadores clasificadas en riesgo I, II, III, según lo establecido en el Decreto 1607 de 2002, o la norma que la adicione o sustituya, podrá ser realizado por técnicos o tecnólogos en seguridad y salud en el trabajo o en

alguna de sus áreas, con licencia vigente en salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo, que acrediten mínimo dos (2) años de experiencia en el desarrollo de actividades de seguridad y salud en el trabajo y que acrediten la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.

El perfil del responsable del diseño y ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para las empresas de menos de diez (10) trabajadores conforme a la clase de riesgo es el siguiente:

Tabla 8: Empresa de menos de 10 trabajadores

Empresa de menos de 10 trabajadores clase de riesgo I, II o III	Empresas de menos de 10 trabajadores clasificadas en actividad económica de clase de riesgo IV y V
<p>El diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para empresas de diez (10) o menos trabajadores clasificadas en riesgo I, II, III, según lo establecido en el Decreto 1607 de 2002, o la norma que la adicione o sustituya, podrá ser realizado por técnicos o tecnólogos en seguridad y salud en el trabajo o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo, que acrediten mínimo dos (2) años de experiencia en el desarrollo de actividades de seguridad y salud en el trabajo y que certifiquen la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.</p>	<p>Profesional en salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo, profesional con posgrado en seguridad y salud en el trabajo, con licencia en salud ocupacional o en seguridad y salud en el trabajo vigente y que acrediten la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.</p>

Fuente: (Resolución 1111, 2017)

PAR. 1°—La experiencia de que trata el presente artículo no conlleva la modificación ni adición de los campos de acción de la licencia de salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo

PAR. 2°—Quienes hayan realizado cursos de formación para el trabajo y desarrollo humano en seguridad y salud en el trabajo podrán participar en la ejecución de los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, si acreditan mínimo dos (2) años de experiencia en el desarrollo de actividades de riesgos laborales y aprueban el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.

PAR. 3°—Las administradoras de riesgos laborales deberán brindar a las empresas de diez (10) o menos trabajadores asesoría, asistencia y acompañamiento técnico para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que incluya como mínimo las siguientes actividades: capacitación para realizar la evaluación inicial del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, formulación de la política y elaboración del plan anual de trabajo, elaboración de la matriz legal, identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos según la actividad económica, definición de prioridades de intervención, formulación de medidas de control y de protección, prevención, preparación y respuesta ante emergencias, investigación de accidentes, incidentes, enfermedades laborales, medición y evaluación de la gestión, dar instrucciones o recomendaciones al plan de mejora conforme a la evaluación de los estándares mínimos

Por otro lado, es importante destacar que las empresas de manera obligatoria deben cumplir con los estándares mínimos que establece la Resolución 1111 de 2017, y el cumplimiento de estos le da derecho a la empresa a recibir un reconocimiento oficial por parte del Ministerio de Trabajo en el que se certifique que está cumpliendo con esos estándares mínimos; además, para

obtenerlo también debe cumplir con los numerales que están en el artículo séptimo de la misma resolución.

El talento humano para el SG-SST

Cabe añadir que, la Resolución 1111 en los artículos 5 y 6 menciona el tema del talento humano para el diseño, administración y ejecución del sistema.

Tradicionalmente en Colombia los gobiernos han decidido que los empleadores pueden delegar la implementación de lo que era antes el programa de Salud Ocupacional en cualquier trabajador que consideraran idóneo para ello. Además, si los empleadores necesitaban una asesoría de un tercero, totalmente ajeno a su empresa, debían hacer esa contratación solicitando una licencia de seguridad y salud en el trabajo para la persona jurídica y/o natural que prestara dicho servicio.

Antes de la Resolución 1111 existía una claridad en el sentido de que para el diseño, administración y ejecución se exigía licencia únicamente si era por prestación de servicios o cualquier otro vínculo que no fuera laboral, y si era por contrato laboral la exigencia de esa licencia no era de carácter obligatorio sino deseable y eso generaba, en la tradición, que las empresas pudieran en su interior delegar personal que consideraran idóneo, sin la necesidad de que el personal aportara una licencia de salud ocupacional. (Consejo Colombiano de Seguridad CCS, 2017)

Esa tradición hoy, a partir de la Resolución 4927 de 2016 y 1111 de 2017, tiende a cambiar y en ese sentido se generan las dudas. Ambas resoluciones se disponen a regular las formas que se consideran pequeñas (10 o menos trabajadores, para el caso del curso virtual) o de 50 o menos trabajadores (en el caso de los estándares mínimos).

Las empresas pequeñas pueden contratar personal sin licencia para el diseño, administración y ejecución del Sistema, pero no cualquier persona, sino que estén en el último semestre de la carrera profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo, o terminando especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo, o personas que tengan el curso virtual de 50 horas y aunque no tengan estudios acrediten experiencia de mínimo dos años en Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas de menos de 10 trabajadores. Esas personas tienen un alcance limitado porque solo podrían asesorar el diseño en empresas con riesgo de 1 a 3 o de 10 o menos trabajadores.

Esto nos llevó a hacer el siguiente cuadro que aclara los diferentes perfiles y sus alcances:

Perfil	Alcance de sus actividades en SG-SST
Profesionales en SO o SST, o profesionales de diferentes áreas con posgrados en SO o SST, con licencia vigente para prestar servicios en SST y con el curso de capacitación virtual de 50 horas reglamentado en la Resolución 4927 de 2016 del Ministerio de Trabajo.	Pueden diseñar, administrar y ejecutar el SG – SST de cualquier empresa, independientemente del tipo de riesgo de la compañía, número de trabajadores o actividad económica o de su modo de vinculación con esta (según el parágrafo 1 del artículo 6 de la Resolución 1111 de 2017 del Ministerio de Trabajo).
Técnicos o tecnólogos en Seguridad y Salud en el Trabajo, con mínimo dos años de experiencia en el desarrollo de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo (la experiencia aplica solo para asesores externos técnicos o tecnólogos y no para el asesor con vínculo laboral), con licencia vigente para prestar servicios en SST y con el curso de capacitación virtual de 50 horas reglamentado en la Resolución 4927 de 2016 del Ministerio de Trabajo.	Pueden diseñar, administrar y ejecutar el SG – SST en empresas con 10 o menos trabajadores cuya clasificación de riesgos sea de I, II o III, sin importar su modo de vinculación con la empresa (Artículo 6. Numeral 6.1 de la Resolución 1111 de 2017 del Ministerio de Trabajo). Pueden ejecutar el SG-SST de cualquier empresa con independencia de su modo de vinculación (Resolución 4502 de 2012 del Ministerio de Salud).
Personas que hubieran realizado el curso de formación para el trabajo y desarrollo humano en Seguridad y Salud en el Trabajo, con experiencia de dos años en el desarrollo de actividades de riesgos laborales y con el curso de capacitación virtual de 50 horas reglamentado en la Resolución 4927 de 2016 del Ministerio de Trabajo.	Pueden ejecutar el SG-SST de las empresas con 10 o menos trabajadores (parágrafo 2 del artículo 5 de la Resolución 1111 de 2017 del Ministerio de Trabajo). No puede diseñar el SG-SST (parágrafo 2 del artículo 6 de la Resolución 1111 de 2017 del Ministerio de Trabajo).
Administradoras de Riesgos Laborales con personal que cuente con licencia para prestar servicios en SST.	Brindar obligatoriamente asesoría, asistencia y acompañamiento técnico para la implementación del SG-SST sin reemplazar al empleador (parágrafo 3 del artículo 5 de la Resolución 1111 de 2017 del Ministerio de Trabajo).
Estudiantes de último semestre en programas de formación en SST de nivel profesional, especializado o maestría y con el curso de capacitación virtual de 50 horas reglamentado en la Resolución 4927 de 2016 del Ministerio del Trabajo.	Pueden brindar apoyo, asistencia, asesoría y colaboración para el diseño y ejecución del SG- SST para empresas de 50 o menos trabajadores, y deben contar con vínculo laboral con la compañía que reciba el servicio. (Artículo 6. Numeral 6.1 y 6.2 Resolución 1111 de 2017 del Ministerio de Trabajo)
Los consultorios en Riesgos Laborales de las instituciones educativas con programas en educación formal de nivel técnico, tecnológico, profesional, especialización o maestría en SST, o instituciones que ofrezcan programas de formación para el trabajo y desarrollo humano en SST con supervisión, verificación y firma del docente con licencia en SST.	Pueden brindar diseño, apoyo, asistencia, asesoría y capacitación para el diseño y ejecución del SG-SST para empresas de 10 o menos trabajadores de manera gratuita.
Los gremios, cámaras de comercio, asociaciones de caficultores, ganaderos, paneleros y de diferentes sectores o actividades económicas, sociedades científicas, universidades, fundaciones, organismos internacionales e instituciones de educación formal y de formación para el trabajo y desarrollo humano con personal idóneo debidamente licenciado en SST.	Pueden brindar capacitación, asesoría para el diseño y ejecución del SG-SST para empresas de 50 o menos trabajadores, de manera gratuita
Las empresas contratantes en general, que cuenten con profesionales en SO o SST, profesionales de diferentes áreas con posgrado en SO o SST, con licencia vigente para prestar servicios en SST y con el curso de capacitación virtual de 50 horas reglamentado en la Resolución 4927 de 2016 del Ministerio de Trabajo.	Pueden brindar apoyo, asistencia, asesoría y colaboración para el diseño y ejecución del SG-SST para empresas de 50 o menos trabajadores.

Figura 11: : Perfiles y sus alcances

Con la Resolución 1111 se está proponiendo un cambio en la gestión del talento humano para el SG-SST. Se amplía un poco el alcance de la licencia de los tecnólogos en Seguridad y Salud

en el Trabajo, permitiéndoles diseñar, administrar y ejecutar el SG-SST para empresas que tengan 10 o menos trabajadores. Este es el primer gran cambio en lo que tiene que ver con talento humano.

Así mismo, explica el alcance de las personas que no tienen formación en SG-SST, pero que vienen trabajando en el tema; es decir, tienen cursos y experiencia mínima de dos años en el tema, quienes no pueden diseñar el SG-SST pero sí puede ejecutarlo en empresas con 10 o menos trabajadores.

Lo que lleva a entender que las empresas pequeñas para el diseño del SG-SST deben contar, como mínimo, con un técnico o un tecnólogo. Así mismo, se evidencia que la selección del personal idóneo que tiene que tener una compañía para el diseño, ejecución o administración del sistema debe ser una persona con un cierto grado de calificación.

No obstante, el Ministerio también envía un mensaje a las pequeñas empresas para que en el caso de que no tengan presupuesto para contratar a una persona con licencia, se puedan apoyar de tres herramientas de bajo costo: estudiantes de último semestre, los consultorios en riesgos laborales de instituciones educativas y las personas que tiene el curso de formación para el trabajo y el desarrollo humano en seguridad y salud en el trabajo.

Por otra parte, y pese a que la Resolución no lo dice expresamente, sí nos da a entender que las empresas de más de 50 trabajadores deben contar con personal con licencia y que sea profesional, especialista o magíster.

El Ministerio también regula la relación entre contratantes y contratistas, establece que cuando una empresa contratante quiere ayudar a sus contratistas, puede hacerlo a través de su

personal de SST debidamente licenciado, para brindar apoyo, asistencia, y asesoría a sus contratistas de 50 o menos trabajadores. (Consejo Colombiano de Seguridad CCS, 2017)

Continuando con el ART. 7º—**Sistema de acreditación en seguridad y salud en el trabajo de las empresas.** De conformidad al artículo 2.2.4.7.7 del Decreto 1072 de 2015, el certificado de acreditación es el reconocimiento oficial que realiza el Ministerio del Trabajo a las empresas, trabajadores y contratistas con excelente calificación de los estándares mínimos que aporta valor agregado, superior o ejecutan de manera permanente actividades adicionales a las establecidas en la legislación de riesgos laborales, que impactan positivamente en la salud y bienestar de los trabajadores, estudiantes y contratistas.

La empresa que desee acreditarse en excelencia en seguridad y salud en el trabajo deberá:

Requisito	Tiempo de ejecución
Tener dos o más planes anuales del SG SST con cumplimiento del 100% en estándares mínimos.	n.a
Tener un programa de auditoria para el mejoramiento de la calidad de la atención en SST.	Más de 2 años de funcionamiento
Presentar bajos o escasos indicadores de SST de severidad, frecuencia y mortalidad de los accidentes de trabajo y de ausentismo laboral.	Comparativo de 2 años anteriores al solicitar el certificado de acreditación
Allegar los programas, planes y proyectos que aporta valor agregado o superior al cumplimiento legal.	Ejecución mayor a dos años
Aprobar la visita de verificación	n.a

Figura 12: Requisitos para asegurarse en seguridad y salud

La empresa o entidad permanecerá en el sistema único de acreditación del sistema de garantía de calidad del sistema general de riesgos laborales, dirigido y coordinado por la dirección de riesgos laborales del Ministerio del Trabajo, siempre que la empresa mantenga la evaluación del cumplimiento de estándares mínimos del ciento por ciento (100%) y continúe con sus labores,

programas y actividades que superen los requisitos de ley y pasen la visita de verificación que se realizará cada cuatro (4) años.

¿Qué beneficios obtiene la empresa acreditada en excelencia en Seguridad y Salud en el Trabajo? La certificación se tendrá como referente para efectos de la disminución de la cotización al sistema General de Riesgos Laborales y para efectos de contratación pública y privada.

Igualmente, La Resolución 1111 de 2017 en su ART. 8° determina **Obligaciones del empleador o contratante.**

1. Cumplir con todos los estándares Mínimos del SG-SST
2. Es de obligatorio cumplimiento de todas las normas del Sistema General de Riesgos Laborales.
3. Deberá documentar y mantener el procedimiento de selección y contratación de proveedores y contratistas.
4. Verificar, constatar y tener documentado los estándares mínimos para proveedores, contratistas, cooperativas, empresa de servicio temporal.
5. Sobre los indicadores del SG-SST los empleadores o contratistas deberán sumar a todos los trabajadores dependientes, independientes, contratistas, trabajadores en misión, cooperados, estudiantes y todas las personas bajo cualquier modalidad contractual.
6. Las empresas no pueden crear mecanismos de no reporte de Accidente de Trabajo o EL.
7. No se puede reconocer premio o bonos por el no reporte de AT o EL.
8. No está permitido a las empresas levantar o suspender el goce de incapacidades temporales ni crear programas de reincorporación temprana sin el consentimiento del trabajador.

9. Todo AT superior a 1 día debe ser reportado y llevado a estadísticas de estándares mínimos.

Aunque todo esto tiene sanciones cuando se da una afiliación irregular en riesgos laborales mediante asociaciones o agremiaciones, de acuerdo al ART. 9º—**De la afiliación irregular en riesgos laborales mediante asociaciones o agremiaciones** La agremiación, asociación, empresa o entidad que afilie de manera irregular a la seguridad social en riesgos laborales será sancionada con multa de hasta cinco mil (5.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes conforme al artículo 2.2.4.2.5.3 del Decreto 1072 de 2015 y las empresas o entidades contratantes con multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes conforme al artículo 13 de la Ley 1562 de 2012.

Las entidades administradoras de riesgos laborales deben verificar que las agremiaciones, asociaciones, empresas o entidades que afilien trabajadores independientes estén registradas y autorizadas por el Ministerio de Salud y Protección Social, debiendo reportar a las direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo las situaciones irregulares al respecto.

Fases del sistema de acuerdo a la resolución 1111

La meta del Ministerio es que todas las empresas tengan en funcionamiento, e incluso ya maduro, el Sistema de Gestión al 31 de diciembre del 2020. Y, para ello, dividió las fases de implementación del sistema en un lapso de dos años y medio. Como lo dictamina el ART. 10. — Fases de adecuación, transición y aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con estándares mínimos, de junio del año 2017 a diciembre del año 2019. Las fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con estándares mínimos, durante este período, es:

Tabla 9: Fases de adecuación, transición y aplicación del sistema de gestión del SG-SST

Fase	Actividad	Responsable	Tiempos
Evaluación inicial	Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades y necesidades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual de la empresa del año 2018, conforme al artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los estándares mínimos.	De junio a agosto de 2017
Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial	Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación. Durante este período las empresas o entidades deben hacer lo siguiente: Primero: Realizar la autoevaluación conforme a los estándares mínimos. Segundo: Establecer el plan de mejora conforme a la evaluación inicial. Tercero: Diseñar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y formular el plan anual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo año 2018.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los estándares mínimos.	De septiembre a diciembre de 2017
Ejecución	Es la puesta en marcha del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) se realiza durante el año 2018, en coherencia con la autoevaluación de estándares mínimos y plan de mejoramiento. En el mes de diciembre del año 2018, el empleador o contratante o entidad formula el plan anual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del año 2019.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los estándares mínimos.	De enero a diciembre de 2018
Fase	Actividad	Responsable	Tiempos

Seguimiento y plan de mejora	<p>Es el momento de vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).</p> <p>En esta fase la empresa deberá:</p> <p>Primero: Realizar la autoevaluación conforme a los estándares mínimos.</p> <p>Segundo: Establecer el plan de mejora conforme al plan del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo ejecutado en el año 2018 y lo incorpora al plan del sistema de gestión que se está desarrollando durante el año 2019.</p>	<p>Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los estándares mínimos.</p> <p>El seguimiento al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y al cumplimiento al plan de mejora se realizará por parte del Ministerio del Trabajo y administradoras de riesgos laborales.</p>	De enero a marzo de 2019
Inspección, Vigilancia y Control	Fase de verificación del cumplimiento de la normativa vigente sobre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).	La efectúa el Ministerio del Trabajo, conforme a los estándares mínimos establecidos en la presente resolución.	De abril de 2019 en adelante

Fuente: (Resolución 1111, 2017)

Entre junio de 2017 y abril de 2019, se implementará la aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), de acuerdo a las fechas que se especifican en la gráfica, así

COLECCIÓN DE LEGISLACION COLOMBIANA

RESOLUCIÓN 1111 DE MARZO 27 DE 2017



Figura 13: Fases de adecuación con los estándares mínimos.

Durante esta fase las empresas aplicarán para la evaluación la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación que forma parte de la presente resolución.

En el mes de diciembre de 2019, las empresas objeto de la presente resolución realizarán lo siguiente:

1. Aplicará la autoevaluación conforme a la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación que forma parte de la presente resolución.
2. Formulación del plan de mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los estándares mínimos.
3. Formular el plan anual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo año 2020.

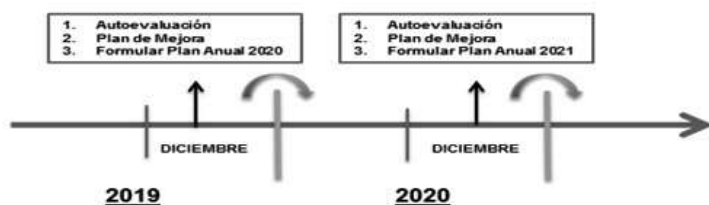


Figura 14: Puntos a realizar

ART. 12. —**Tabla de valores de los estándares mínimos.** Para la calificación de cada uno de los ítems que componen los numerales de los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), se tomará la tabla de valores del anexo técnico, en la cual se relacionan los porcentajes que asignar a cada uno.

Para la calificación de cada uno de los ítems, se tomarán los porcentajes máximos o mínimos de acuerdo a la tabla de valores del anexo técnico, si cumple o no el ítem del estándar.

En los casos en los que no aplica el ítem del estándar, se deberá justificar dejando prueba de tal situación para otorgar el porcentaje máximo de calificación; en caso contrario, la calificación del ítem del estándar será igual a cero. La tabla de valores es la siguiente

Figura 15: Tabla de valores y calificación. Estándares mínimos SG-SST

Luego de realizar la autoevaluación, se realiza el plan de mejora tal como lo señala la Resolución 1111 en el ART. 13. —**Planes de mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los estándares mínimos.** Los empleadores o contratantes con trabajadores dependientes, independientes, cooperados, en misión o contratistas y estudiantes deben realizar la autoevaluación de los estándares mínimos, el cual tendrá un resultado que obligan o no a realizar un plan de mejora, así:

Tabla 10: Plan de mejora de acuerdo al resultado de la autoevaluación de los estándares mínimos

criterio	Valoración	Acción
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	CRÍTICO	<ul style="list-style-type: none"> Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un plan de mejoramiento de inmediato. Enviar a la respectiva administradora de riesgos laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de estándares mínimos. Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo.
Si el puntaje obtenido está entre el 61 y 85%	MODERADAMENTE ACEPTABLE	<ul style="list-style-type: none"> Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un plan de mejoramiento. Enviar a la administradora de riesgos laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses

		después de realizada la autoevaluación de estándares mínimos.
Si el puntaje obtenido es mayor o igual al 86%	ACEPTABLE	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo. • Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el plan de anual de trabajo las mejoras detectadas.

Fuente: (Resolución 1111, 2017)

El plan de mejora conforme a la evaluación de los estándares mínimos que realiza la empresa o contratante se debe presentar vía e-mail o por escrito a la administradora de riesgos laborales, quienes darán sus recomendaciones a través de los mismos medios de comunicación, rindiendo informe en julio de cada año.

El plan de mejora debe contener como mínimo lo siguiente:

- a) Las actividades concretas que desarrollar;
- b) Las personas responsables de cada una de las actividades de mejora;
- c) El plazo determinado para su cumplimiento;
- d) Los diferentes recursos administrativos y financieros;
- e) Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades para subsanar y prevenir que se presenten en el futuro hechos o situaciones que afecten el bienestar y salud de los trabajadores o personas que prestan servicios en las empresas.

Seguendo con el ART. 14. —**Planes de mejora a solicitud del Ministerio del Trabajo.**

Cuando los funcionarios de las direcciones territoriales detecten en cualquier momento un incumplimiento de las obligaciones, normas y requisitos legales establecidos en los estándares

mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se podrá ordenar planes de mejoramiento, con el fin de que se efectúen las acciones correctivas tendientes a la superación de las situaciones irregulares detectadas.

El plan debe contener como mínimo las actividades concretas que desarrollar, la persona responsable de cada una de ellas, el plazo determinado para su cumplimiento y la ejecución del plan, los diferentes recursos administrativos y financieros, el cual debe estar orientado a subsanar definitivamente las situaciones detectadas, así como prevenir que se presenten en el futuro casos similares o relacionados.

ART. 15. —**Indicadores Mínimos de seguridad y salud en el trabajo.** A partir de diciembre de 2018, para los indicadores del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y los estándares mínimos las empresas anualmente llevarán un registro de los indicadores de seguridad y salud en el trabajo entre los cuales se determinarán: la severidad, frecuencia y mortalidad de los accidentes de trabajo; la prevalencia e incidencia respecto de las enfermedades laborales y el ausentismo laboral, así:

Tabla 11: Indicadores SG-SST

Nombre del Indicador	Definición	Fórmula	Periodicidad Mínima
Severidad de los accidentes laborales.	Número de días perdidos y/o cargados por accidentes laborales en un período de tiempo.	(Número de días de trabajo perdidos por accidente de trabajo en el período “Z” + número de días cargados en el período “Z” / Horas hombre trabajadas en el período “Z”) * 240.000.	Anual
Frecuencia de los accidentes laborales.	Número de veces que ocurre un accidente laboral, en	(Número de accidentes de trabajo que se	Anual

	un período de tiempo.	presentaron en el período “Z” / Total de horas hombre trabajadas en el período “Z”) * 240.000.	
Mortalidad de los accidentes laborales.	Número de accidentes laborales mortales en un período de tiempo.	(Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el período “Z” / Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el período “Z”) * 100.	Anual
Prevalencia de la enfermedad laboral.	Número de casos de una enfermedad laboral presente en una población en un período de tiempo.	(Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el período “Z” / Promedio total de trabajadores en el período “Z”) * 10n.	Anual
Incidencia de la enfermedad laboral.	Número de casos nuevos de una enfermedad en una población determinada y en un período de tiempo.	(Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el período “Z” / Promedio total de trabajadores en el período “Z”) * 10n.	Anual
Ausentismo.	Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica.	(Número de días de ausencia por incapacidad laboral y común / Número de días de trabajo programados) * 100.	Anual

Fuente: (Resolución 1111, 2017)

- La constante k en los indicadores de severidad y frecuencia es igual a 240.000.

- Los días cargados son los relacionados con la pérdida de capacidad laboral (PCL)

(Incapacidad parcial permanente e invalidez) y/o muerte, los cuales se calculan así:

“— Días cargados por muerte = 6.000 días

— Días cargados por PCL = 6.000 días x porcentaje de (PCL)”.

Respecto a los indicadores mínimos de seguridad y salud en el trabajo, las empresas o entidades contratistas deben tener presente que:

1. En los indicadores los empleadores y empresas contratistas deberán sumar o tener presentes a todos los trabajadores dependientes e independientes, contratistas, trabajadores en misión, cooperados, estudiantes y todas aquellas personas que presten sus servicios bajo cualquier clase o modalidad de contratación.

2. Las empresas no pueden crear mecanismos que fomenten el no reporte de accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

3. No se puede reconocer bonos, premios y sobresueldos por no reportar accidentes, enfermedades e incapacidades temporales, bajo políticas como cero accidentes.

4. No les está permitido a las empresas levantar o suspender el goce de las incapacidades temporales y no se pueden crear programas de reincorporación temprana sin el consentimiento del trabajador, del médico tratante y sin que exista un programa de rehabilitación conforme a los parámetros y guías establecidas por el Ministerio del Trabajo.

5. Todo accidente o enfermedad con incapacidad temporal superior a un día y que afecte la salud del trabajador debe ser reportado y llevado a las estadísticas de estándares mínimos.

6. Cada empresa establecerá de manera autónoma e independiente, tendrá los soportes correspondientes a los indicadores contemplados en los artículos 2.2.4.6.20, el artículo 2.2.4.6.21 y el artículo 2.2.4.6.22 del Decreto 1072 de 2015 los cuales evalúan la estructura, el proceso y el

resultado del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), a disposición del Ministerio del Trabajo.

ART. 16. —**Estándares Mínimos para trabajadores en actividades de alto riesgo.** Para los trabajadores que desempeñen actividades de alto riesgo a las que hace referencia el artículo 2º del Decreto 2090 de 2003, el empleador deberá realizar en la identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo, una definición del cargo, en donde se indiquen las funciones, tareas, jornada de trabajo y lugar donde desempeña su labor; asimismo, deberá identificar y relacionar los trabajadores que se dedican de manera permanente a dichas actividades.

Las entidades administradoras de riesgos laborales darán asesoría, capacitación y asistencia técnica a las empresas con actividades de alto riesgo, en relación a las obligaciones, deberes, actividades y funciones establecidas en el presente artículo.

ART. 17. —**Plan estratégico de seguridad vial.** Todo empleador que se encuentre obligado a implementar un plan estratégico de seguridad vial deberá articularlo con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

ART. 18. —**Prevención de accidentes en industrias mayores.** Las empresas fabricantes, importadoras, distribuidoras, comercializadoras y usuarios de productos químicos peligrosos deberán tener un programa de trabajo con actividades, recursos, responsables, metas e indicadores para la prevención de accidentes en industrias mayores, con la respectiva clasificación y etiquetado de acuerdo al sistema globalmente armonizado de clasificación y etiquetado de productos químicos, observando al respecto la Ley 320 de 1996 y las diferentes obligaciones y deberes de las empresas o contratantes.

ART. 19. —**De la transición, actualización y ajustes a los estándares mínimos.** La fase de adecuación y transición de los estándares mínimos e implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es de junio de 2017 a diciembre de 2019.

El ciclo regular de los estándares mínimos y del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo será a partir del mes de enero de 2020, y su actualización y ajustes totales serán realizados por el Ministerio del Trabajo cada cinco (5) años a partir del año 2025.

Los ajustes técnicos y cambios normativos a los estándares mínimos los realizará la dirección de riesgos laborales del Ministerio del Trabajo, cuando las circunstancias lo ameriten.

ART. 20. —**Vigilancia delegada.** Las administradoras de riesgos laborales de conformidad con lo establecido en el artículo 56 del Decreto 1295 de 1994, por delegación del Estado, ejercen la vigilancia y control del cumplimiento en la prevención de los riesgos laborales de las empresas afiliadas, en especial deberán estudiar, analizar y dar las recomendaciones que sean del caso a los planes de mejora que deben realizar las empresas luego de realizar la autoevaluación de estándares mínimos, e informar a las direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo sobre las empresas que no realicen los ajustes y actividades de mejora.

Asimismo, de acuerdo con lo señalado en el párrafo del artículo 2.2.4.6.36 del Decreto 1072 de 2015 las administradoras de riesgos laborales ejercerán la vigilancia delegada del cumplimiento de lo dispuesto en la presente resolución respecto al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo e informarán a las direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo el incumplimiento del mismo por parte de sus empresas afiliadas.

Sanciones

El no cumplimiento de la Resolución 1111 de 2017 contempla las multas establecidas en la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1295 de 1994 que se pueden presentar por el incumplimiento de los programas de promoción de la salud y prevención de accidentes y enfermedades, que acarrearán multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes y hasta de 1000 salarios mínimos mensuales legales vigentes cuando no se reporten accidentes o se incumplan las normas de seguridad y salud en el trabajo que generen accidentes o enfermedades mortales.

De la misma forma, como lo dice el ART. 21. —**Sanciones.** El incumplimiento a lo establecido en la presente resolución, el anexo técnico y demás normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan, serán sancionados en los términos previstos en el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, modificado parcialmente y adicionado por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, en armonía con el capítulo 11 del título 4 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015.

Conforme a los artículos 8º y 11 de la Ley 1610 de 2013, o la norma que los modifique, sustituya o adicione se podrá dar el cierre parcial o definitivo de empresas, tareas, centros o sedes de trabajo.

En el acto administrativo de sanción, se debe señalar con precisión y claridad cada uno de los estándares mínimos objeto de investigación y sanción administrativa laboral; identificando claramente, las personas naturales o jurídicas objeto de investigación, cada estándar presuntamente vulneradas y las sanciones o medidas que serían procedentes en cada caso.

Conclusión

Por último, la Resolución 1111 es una herramienta que tiene el Ministerio de Trabajo para visitar a la compañía y hacer lo que no puede hacer hoy: un reconocimiento oficial a la empresa a través de un profesional competente y que esa persona declare que dicha compañía efectivamente cumple con un Sistema de Gestión.

Cabe aclarar que las empresas que pretendan tenerla, deben ser empresas que cuenten con dos o más planes de trabajo anual con cumplimiento del 100 % en los estándares mínimos.

Adicionalmente, el Ministerio de Trabajo pide, para hacer el reconocimiento oficial, que la empresa tenga bajos o escasos indicadores de frecuencia de mortalidad o accidentalidad. Allí ya ESTARÍA EVALUANDO, POR LA VÍA DEL RESULTADO DE LA GESTIÓN, LA ACREDITACIÓN Y EL CUMPLIMIENTO DE LOS estándares mínimos.

Con la autoevaluación que es realiza por la empresa con el fin de identificar prioridades y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo para establecer el plan anual de la empresa basados en los estándares de recursos, gestión integral del SG-SST, gestión de la salud, gestión de peligros y riesgos, gestión de amenazas y de verificación del SG-SST correspondiente al anexo técnico 1 de la resolución 1111 de 2017. De acuerdo, al resultado de la autoevaluación de los estándares mínimos los empleadores o contratantes con trabajadores dependientes, independientes, cooperados, en misión o contratistas y estudiantes deben realizar la autoevaluación de los estándares mínimos la cual tendrá un resultado que obligan o no a realizar un plan de mejoramiento de acuerdo a la valoración criticada aceptable o no aceptable.

Capítulo 2. Diagnóstico del SG-SST En La I.E. Ciudadela Cuba.

2.1 Trabajo De Campo

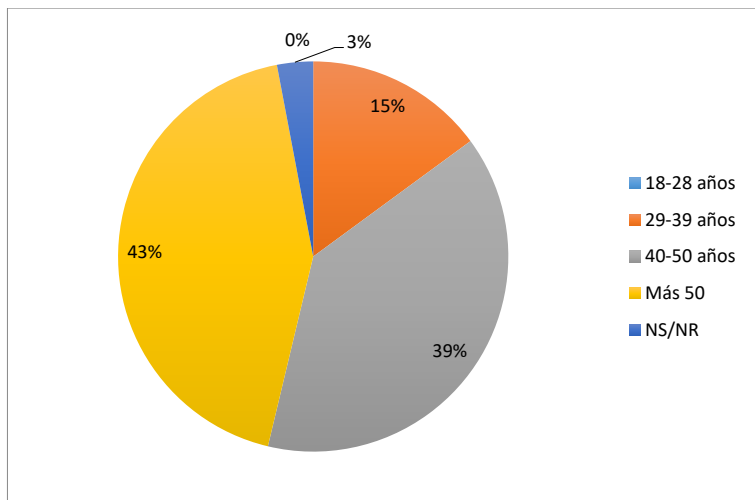
2.1.1 Análisis De La Encuesta

Análisis Descriptivo

La encuesta se desarrolló con el fin de obtener información fidedigna, que nutra el trabajo de investigación titulado ESTADO ACTUAL Y PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “CIUDELA CUBA” DE PEREIRA, esta misma se desarrolló bajo la fórmula de muestreo aleatorio simple, con una población DE 107 personas, entre docentes y directivos docentes con una desviación estándar de 1,96 y un margen de error de 0,05 lo cual arrojó un resultado de 67 encuestas a realizar en la Institución Educativa en mención.

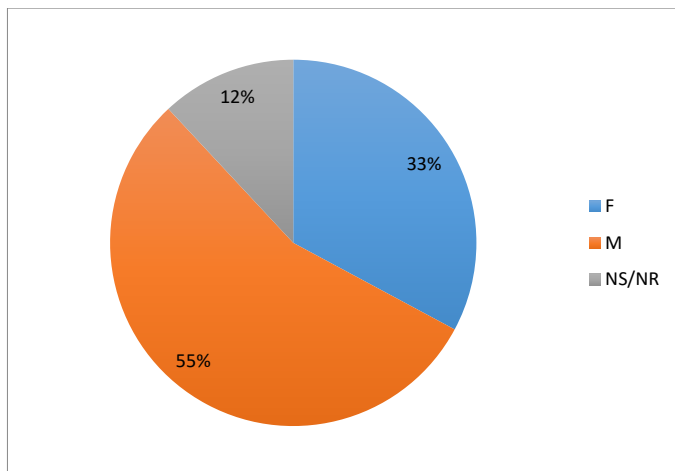
El instrumento fue aplicado de manera personalizada en los meses de abril y mayo de 2018, dando garantía de que la información recolectada es fidedigna y procede de la institución que es objeto de estudio en cuanto al Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Pregunta 1.1 Rango de edad.



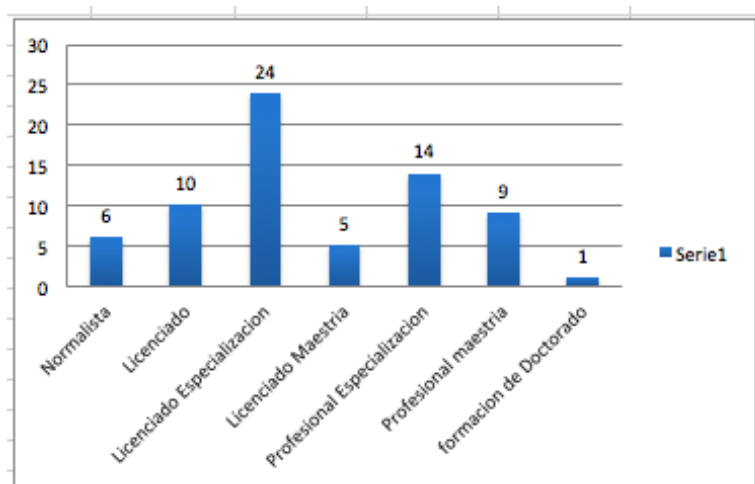
En la encuesta se inició encontrando datos como que los docentes mayoritariamente sobrepasan los 50 años de edad, casi igualitariamente están entre los 40 y 50 años de edad, los demás se encuentra entre 29 y 40 años de edad. Esto puede arrojar comportamientos asociados a la generación de las personas que nacieron en años cercanos, de igual forma puede significar una cultura arraigada en costumbres propias de una generación que tiende a ser conservadora y es un poco menos receptiva a los cambios que trae la vanguardia.

Pregunta 1.2 Género



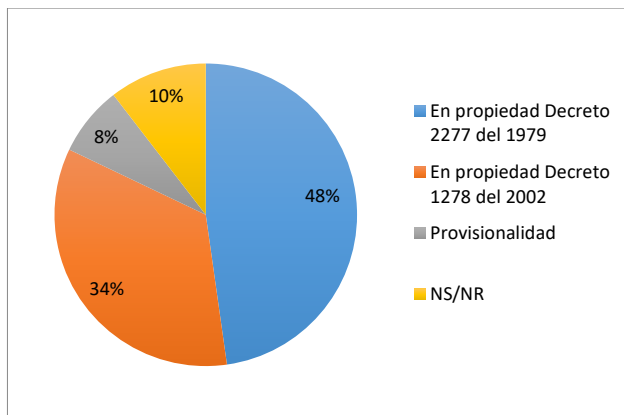
Las respuestas arrojan una superioridad significativa de hombres contra mujeres dentro de la institución, es importante señalar que el 12% no indicó una respuesta concreta entre los géneros postulados como posibles respuestas. Las mujeres son asociadas con una cantidad de cualidades que muchos hombres no tienen, esto hace referencia a la disciplina y al orden, por ende, este puede ser un factor del acogimiento del sistema de gestión; tanto así, que las personas que apoyan el proceso relacionado con el SG-SST son mujeres.

Pregunta 1.3. Información académica



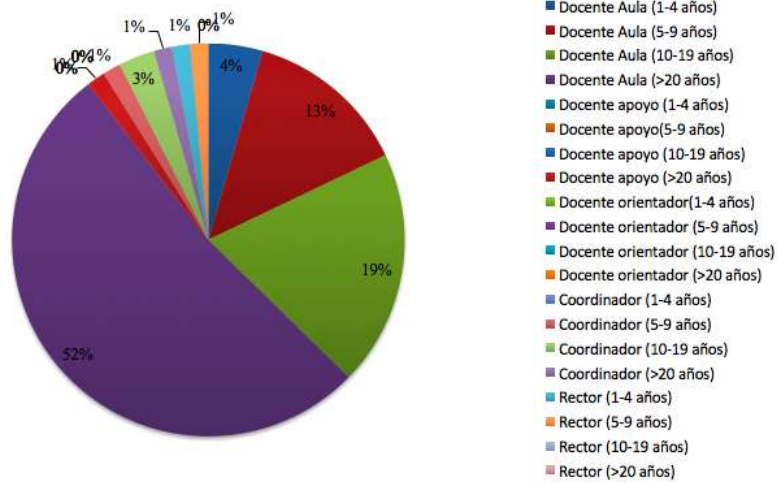
La formación académica de los docentes mayoritariamente registra Licenciado con Especialización, lo cual constituye un perfil idóneo para un docente y en este orden de ideas, el menor porcentaje se encuentra en formación doctoral, lo que transmite que ha existido un tope en formación académica respecto a la mayoría de los docentes de la institución. Este ítem significa en parte el espíritu investigativo de la institución, son pocos los docentes que continúan su proceso de formación para llegar a esa etapa del descubrimiento de soluciones, técnicas y conceptos que permitan desarrollar el buen funcionamiento de un proceso, que para este caso de estudio es el SG-SST.

Pregunta No. 4. Tipo de nombramiento



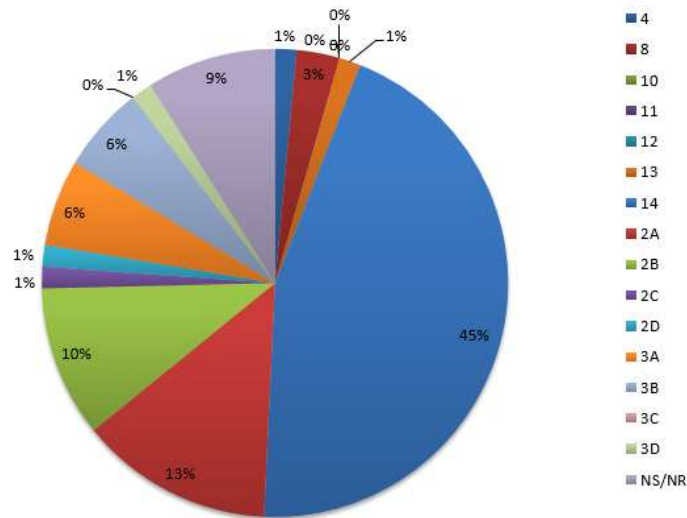
En la clasificación del nombramiento se encontró que la mayoría de los profesores que se encuentran ejerciendo están cobijados por la normatividad de 1979, lo cual indica la alta experiencia de gran cantidad de docentes y continuidad en el ejercicio de sus labores, al igual que en un porcentaje no mucho menor los cobijados por el Decreto 1278 de 2002, quienes pertenece a unas dinámicas normativas un poco diferentes. Este resulta un aspecto que se relaciona directamente con la experiencia laboral porque se traslada a dar información sobre la temporada a la que hace referencia su nombramiento y por ende, se determina el tiempo que lleva en ejercicio.

Pregunta 1.5 Cargo docente y años de experiencia laboral



La dedicación del docente en la I.E Ciudadela Cuba está enfocada en la docencia de aula, teniendo superioridad el docente de aula con experiencia mayor a 20 años, y con relación a la pregunta anterior, La experiencia del docente puede generar una facilidad del entendimiento de la operación y las necesidades de cambio para el sistema educativo, dando mayor eficiencia en la detección de los aspectos que se deben mejorar; sin embargo, también se corre el riesgo de caer en la monotonía por parte de los docentes y acostumbrarse a los errores que constituyen incumplimiento a la norma y afectación al bienestar general.

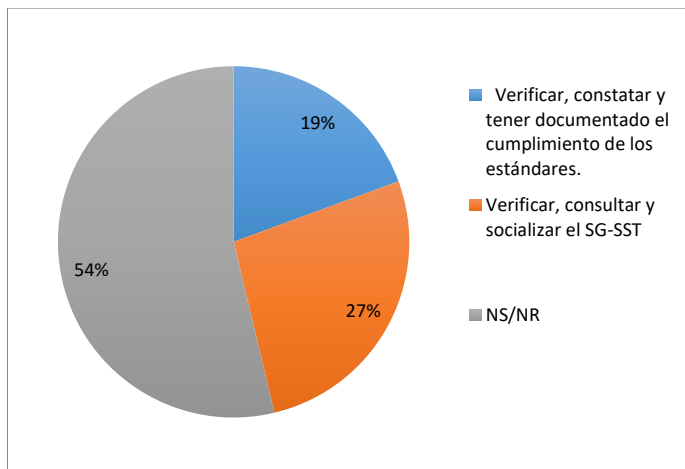
Pregunta 1.6 Grado de escalafón docente



La clasificación en el escalafón de los docentes es liderada por el 14, seguido del 2A. Son estas las que más representación tienen dentro de la I.E Ciudadela Cuba. Esto equivale a un personal con amplia experiencia que contiene el bagaje académico necesario para entender profundamente la dinámica de la I.E y a su vez, generar un panorama de los cambios que han existido y resultaron positivos, de manera que son un activo importante en materia de retroalimentación y aporte a las mejoras necesarias en el marco del SG-SST.

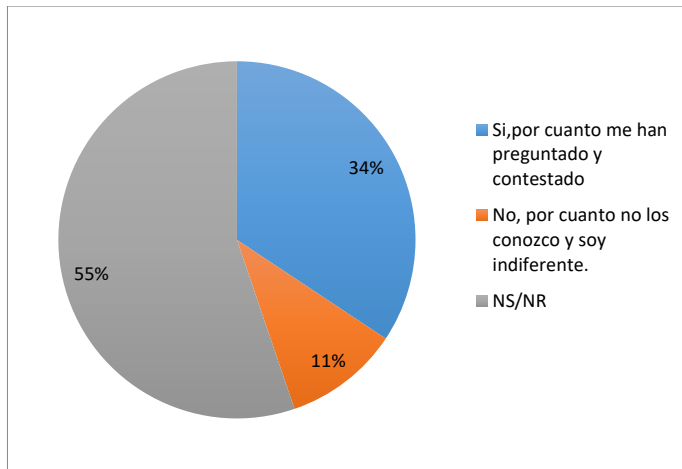
Después de estas preguntas se prosiguió a documentar el cuerpo del trabajo que corresponde a la forma en que conciben la actualidad normativa en lo referente al SG-SST.

Pregunta 2.1 Según la resolución 1111 un directivo docente deberá documentar y mantener un procedimiento para la selección de contratistas, los cuales deberán



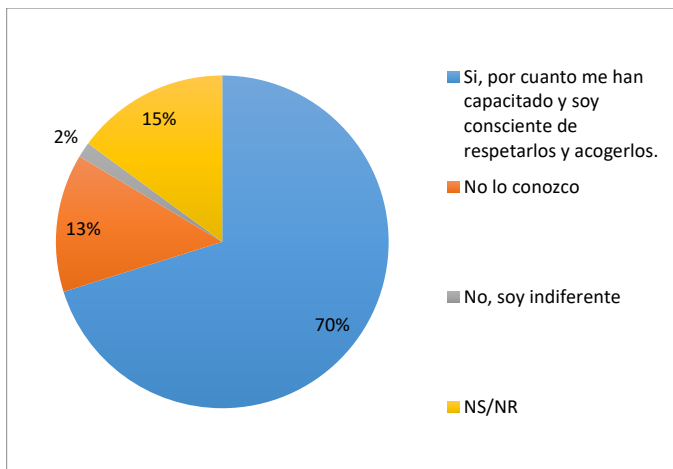
En la primera pregunta sobre contexto técnico enmarcado en el tema del SG-SST los encuestados respondieron mayoritariamente y casi doblemente superior a las otras dos opciones, diciendo que no sabían o no respondían, denotando el desconocimiento de la norma y por ende quizá sea inexistente la aplicación de acciones preventivas; lo anterior indica que en la I.E existe un desconocimiento que resulta lógico que se responde a través de la necesidad de estudiar el tema del SG-SST con la aplicación de la normatividad y estrategias que mitiguen estos hechos.

Pregunta 2.2 ¿Usted como docente o directivo ha calificado el sistema actual del SG-SST en la I.E. Ciudadela Cuba?



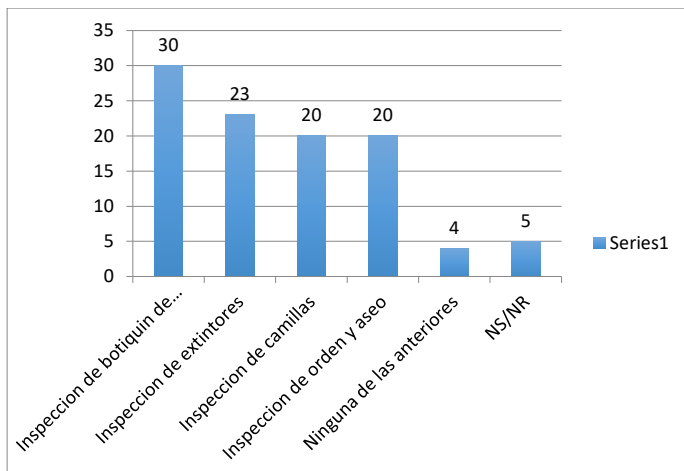
Los encuestados respondieron mayoritariamente que no saben o no responden y seguidamente respondieron que participaban cuando se les preguntaba sobre el tema. La respuesta permite inferir que no existe un sistema que promueva la prevención como factor estimulante y de bienestar para la ejecución de la labor docente y administrativa, donde a la fecha quienes dicen haber calificado el sistema representan la tercera parte del universo de la I.E. evidenciando necesidad de ampliar la cobertura del SG-SST.

Pregunta 2.3 ¿Usted como trabajador tiene la cultura de seguir los protocolos de seguridad adecuadamente?



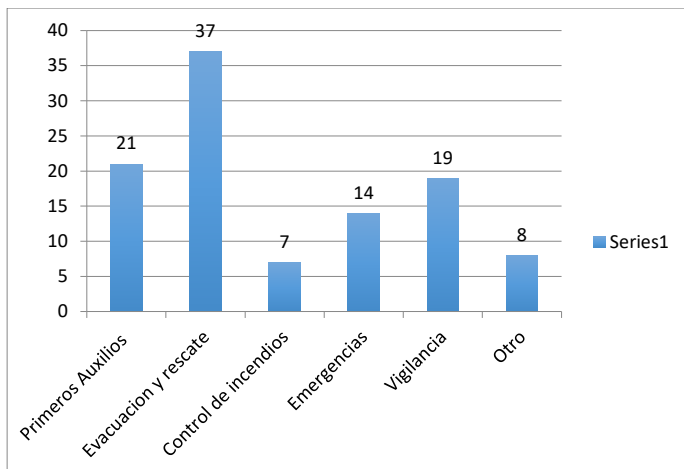
De manera relevante respondieron los docentes al manifestar que los han capacitado sobre los protocolos de seguridad y atienden a ellos, los docentes expresan a través de esta respuesta que hay una recordación de los eventos en que son capacitados, siendo un elemento positivo que facilitaría la implementación de un sistema; paralelamente, se deben contrastar los resultados de acuerdo al reporte de accidentes y hechos, los cuales deberían ser mínimos respecto a que la mayoría manifiestan cumplir y tener una cultura a la altura de lo requerido, dado que el estar capacitado implica un cumplimiento de lo requerido.

Pregunta 2.4¿Qué tipo de inspecciones realiza la empresa para mejorar el ambiente y mitigar el riesgo?



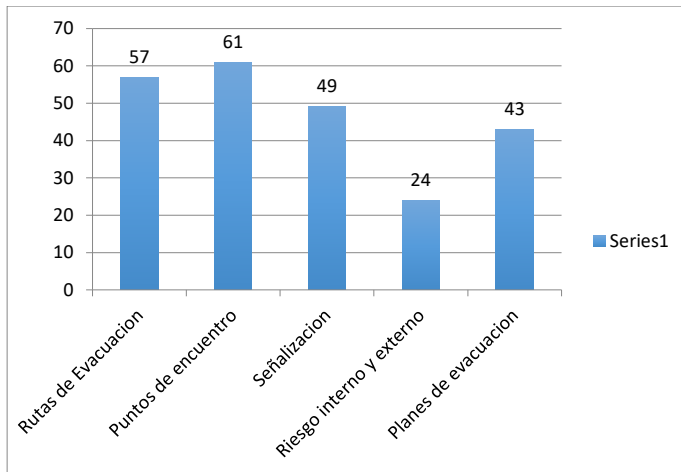
La presente es un factor que determina la atención y acción de los docentes y directivos docentes debido a que hace parte de un proceso vivencial que afecta muchas áreas de la Institución; para este ítem se tuvo una respuesta que resulta positiva, siendo el resultado un poco equilibrado entre las opciones de inspección que podían seleccionarse como respuesta, indicando que sí se realizan inspecciones. De la misma forma significa que existen voluntades directivas y de funcionarios en general de promover este aspecto que hace parte del SG-SST.

Pregunta 2.5 ¿usted evidencia si la institución dispone de una brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y en qué área ha visto su desempeño?



Las respuestas de esta pregunta estuvieron en el orden de las más reconocidas por parte de los docentes, de manera que por sus posibilidades de suceso se reconoce su desempeño. En este orden, se puede comprobar que existen intenciones desde la dirección orientadas al cumplimiento del SG-SST, donde se tuvo en el primer lugar la respuesta relacionada con evacuación y rescate y como última selección, control de incendios. Lo escrito es teniendo en cuenta que no existe un SG-SST formulado plenamente. La gráfica refleja que en la I.E existe un grupo de brigadas conformadas para la promoción y atención requerida en situaciones que así lo requieran, pudiendo ser preventivas o de situaciones de emergencia.

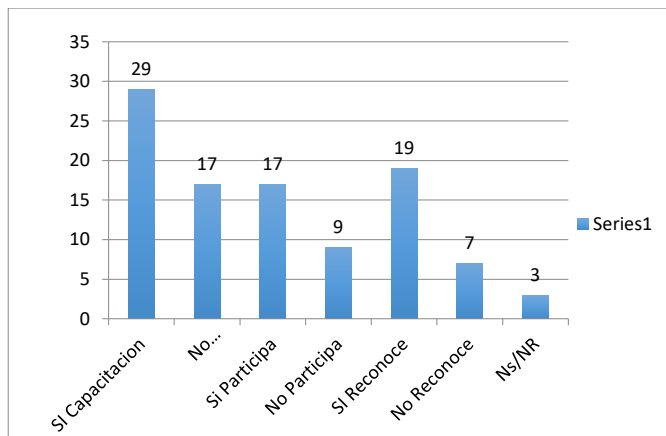
Pregunta 2.6 ¿Cuál de los siguientes criterios conoce de acuerdo al plan de emergencia de la institución?



La respuesta resulta distribuida entre las opciones, sin embargo, demuestra una falencia en la divulgación del criterio asociado al riesgo interno y externo. Las escasas claridades de los criterios constituyen un riesgo que debe ser mitigado por la propuesta de implementación del SG-SST. El que existan respuestas asociadas a cada una de las opciones suministra información relacionada a un esfuerzo que realiza la I.E en relación a este componente de importancia, el cual tienen funciones de preparación y por ende un continuo proceso de retroalimentación que nutre el conocimiento interno.

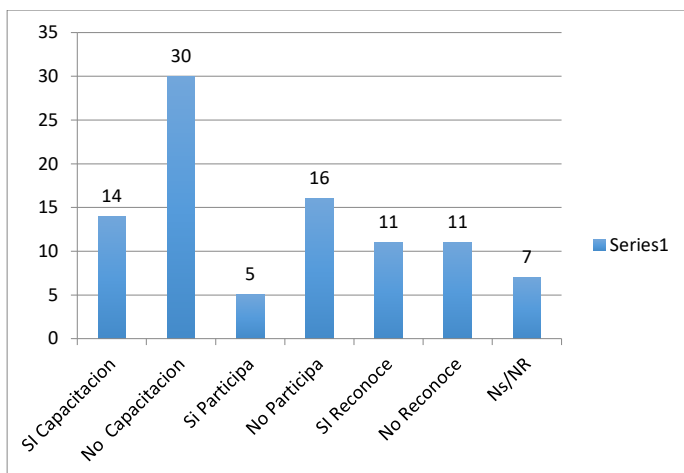
Pregunta 2.7.1 Sobre el SG-SST usted ha: recibida capacitación –Participa – Reconoce–

NsNr)



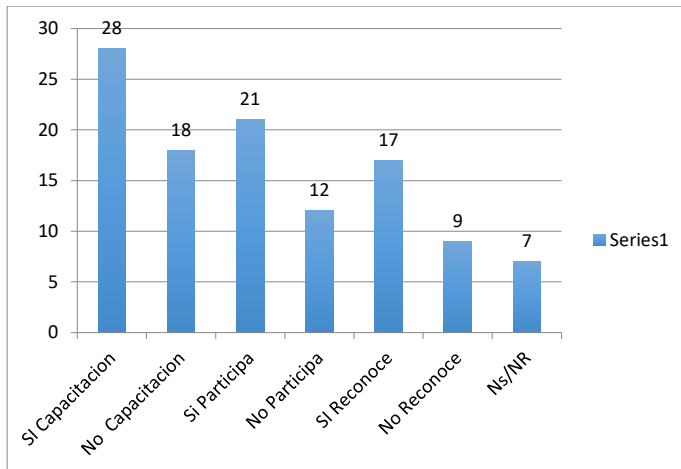
En cuanto a la percepción y respuesta al SG-SST los docentes dan positivo y dejan una marcación cualitativa de un reconocimiento del mismo que resulta importante en la medición, pero a su vez la institución no contiene un SG-SST implementado, lo que resulta confuso y permite determinar que los funcionarios no tienen claridad con las diferentes figuras existentes en la I.E. Las respuestas de esta pregunta conforman un reto en el proceso de construcción de un SG-SST que cimiente unas bases culturales y de concepción de la importancia de propiciar un ambiente positivo orientado al cuidado, la prevención y aplicación de acciones que limiten los riesgos al mínimo posible.

Pregunta 2.7.2 Sobre la vigilancia epidemiológica usted ha: recibida capacitación – Participa – Reconoce – NS/NR)



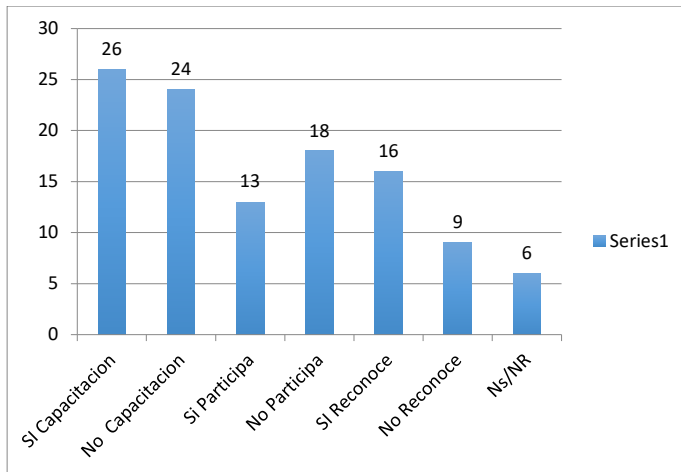
Uno de los aspectos a vigilar es el epidemiológico, el cual presentó una respuesta negativa en todas las opciones de la pregunta, de manera que representa una oportunidad de mejora al SG-SST. Los funcionarios pueden no reconocer los escenarios, sucesos o demás aspectos externos que pueden generar enfermedades y afectar su función académica y por ende de salud. La deficiencia de estas capacitaciones tiene su base en la actuación de los niveles de participación, los cuales no han sido eficientes en el actuar determinado por la normatividad que rige los SG-SST.

Pregunta 2.7.3 Sobre los comités paritarios de seguridad y salud, en actividades de promoción y prevención usted ha: recibido capacitación – Participa – Reconoce – NS/NR)



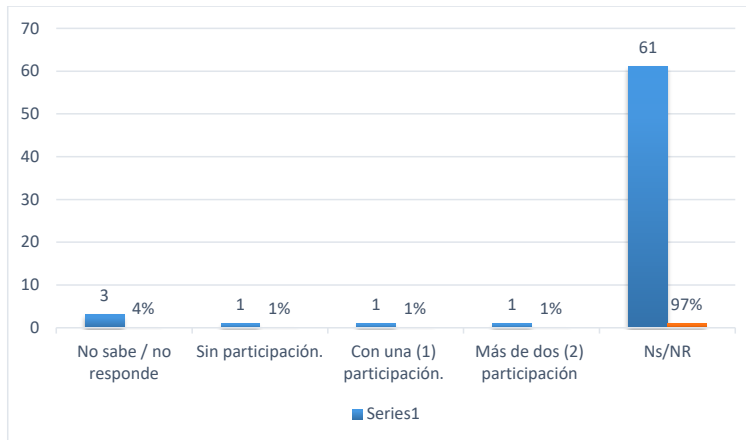
Los docentes y directivos docentes presentan una respuesta positiva ante los comités paritarios, lo cual representa un elemento a resaltar, siendo mayoritarias las respuestas a favor. Estas respuestas se pueden relacionar de alguna forma con el liderazgo femenino en la I.E, las cuales han propiciado a pesar de las limitaciones, escenarios de participación, consolidación de información y aplicación inicial del SG-SST en busca del bienestar general.

Pregunta 2.7.4 Sobre la tabla de enfermedades laborales y manual de calificación de pérdida de capacidad laboral usted ha: recibida capacitación – Participa – Reconoce – NS/NR)



Sobre la tabla de enfermedades hay un decrecimiento referente al conocimiento y capacitación sobre las mismas, lo cual representa un aspecto de mejora para la I.E Ciudadela Cuba y para cada uno de los funcionarios, de manera que aprendan a detectar las situaciones que equivalen a un riesgo. Este es otro punto que tiene una raíz exacta, la cual es el incumplimiento que presentan algunos niveles de participación y dejan un vacío en temas tan importantes como lo relacionado a las enfermedades.

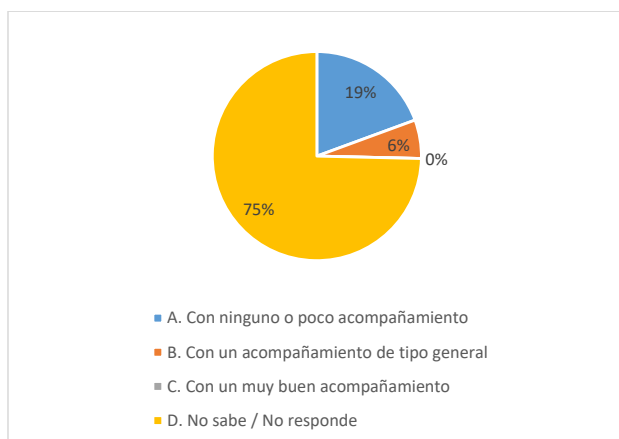
Pregunta 2.8 Teniendo en cuenta que el Decreto 1655 establece los niveles de participación a: los directivos docentes, fiduciaria, prestadores de salud. Según sea su rol por favor responda:



Los directivos docentes respondieron mayoritariamente que no saben y no responden, lo que indica una alerta sobre sus participaciones en el caso particular. La lectura de puntos anteriores coincide totalmente las respuestas de esta pregunta, lo cual se traduce nuevamente en la base de los actores que se denominan en la norma como niveles de participación, donde los actores nacionales resultan ausentes para los docentes y directivos docentes, evidenciando un eslabón perdido que deja abandonado su compromiso en relación con las capacitaciones que les compete, que a su vez como resultado promovería el cuidado y prevención de tantos incidentes o accidentes que se pueden presentar en una I.E de tal tamaño. Es posible que estos actores no operen prontamente, lo que supondrá una tarea más compleja para quienes se encuentran liderando el proceso de implementación del SG-SST.

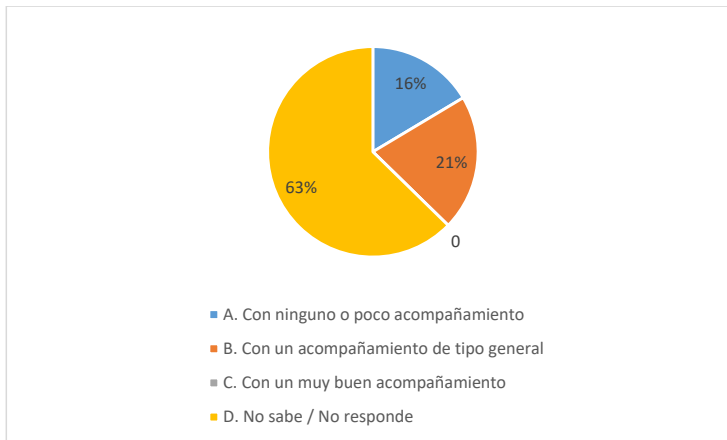
En el siguiente punto la pregunta clave será ¿Cómo califica el acompañamiento de los diferentes actores que intervienen actualmente en el proceso de SG-SST?

Pregunta 2.9.1 Fiduciaria administradora y vocera del fondo Nacional de prestaciones sociales del magisterio



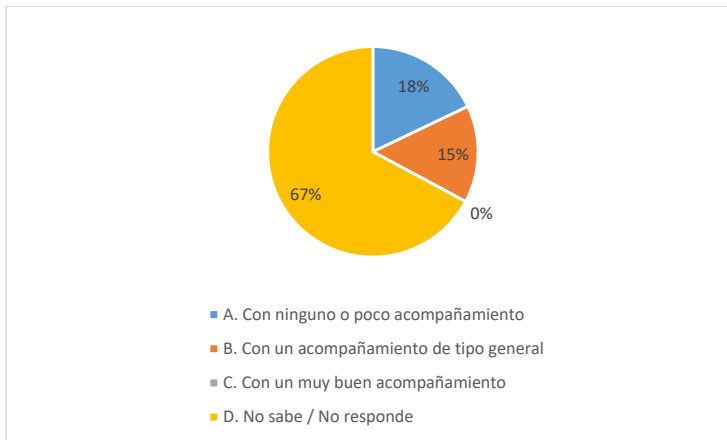
Estas preguntas generan una respuesta que indica mayoritariamente un acompañamiento pírrico por este actor del proceso. La ausencia de la fiduciaria comprende una falta en la cadena del proceso que compromete el cuidado, prevención y promoción del ambiente laboral; por ende resulta complejo que la I.E logre suplir la falta de la Fiduciaria de forma autónoma, tanto porque no corresponde normativamente a su responsabilidad y adicional, porque no existen los medios requeridos para asumirlo.

Pregunta 2.9.2 Prestadoras de servicio de salud



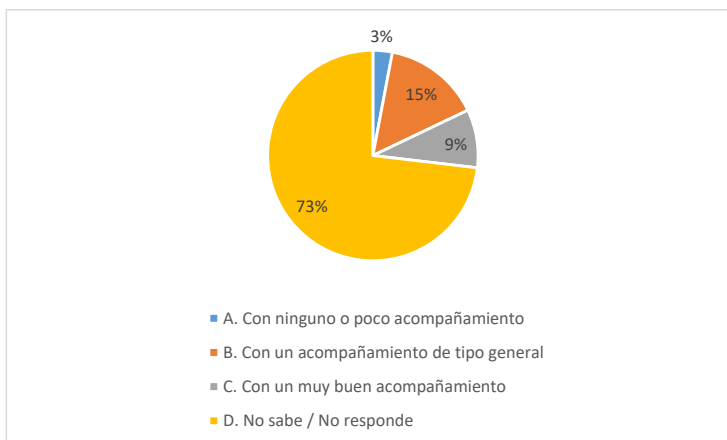
La ausencia de la prestadora de salud resulta inferior a la de Fiduciario, pero aún comprende una falta en la cadena del proceso que compromete el cuidado, prevención y promoción del ambiente laboral; por ende resulta complejo que la I.E logre suplir la falta de la prestadora de salud de forma autónoma, tanto porque no corresponde normativamente a su responsabilidad y adicional, porque no existen los medios requeridos para asumirlo.

Pregunta 2.9.3 Entidades territoriales certificadas en educación



Los docentes y directivos docentes también califican de ausente al ente territorial, respondiendo así a la insuficiencia orientada al proceso que compromete el cuidado, prevención y promoción del ambiente laboral; por ende resulta complejo que la I.E logre suplir la falta del ente territorial de forma autónoma, tanto porque no corresponde normativamente a su responsabilidad y adicional, porque no existen los medios requeridos para asumirlo.

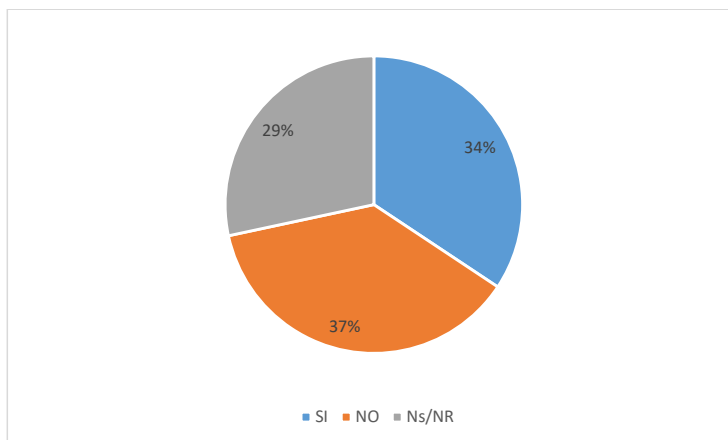
Pregunta 2.9.4 Directivos docentes



En cuanto a la presente pregunta permite una lectura diferente, primero porque los resultados porcentuales en relación a las inmediatamente anteriores resultan diferentes de acuerdo a las opciones de respuesta, segundo, porque la percepción de acompañamiento es superior a los demás niveles de participación y por último, califican mayoritariamente no sabe y no responde, quizá por desconocimiento de las acciones, ya que de no haber acciones, la respuesta hubiese sido diferente, es decir, calificada de ningún acompañamiento.

En el siguiente punto la pregunta clave será: ¿Usted ve representado su interés de salud en los siguientes aspectos tenidos en cuenta por el Decreto 1665 a la hora de establecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio?

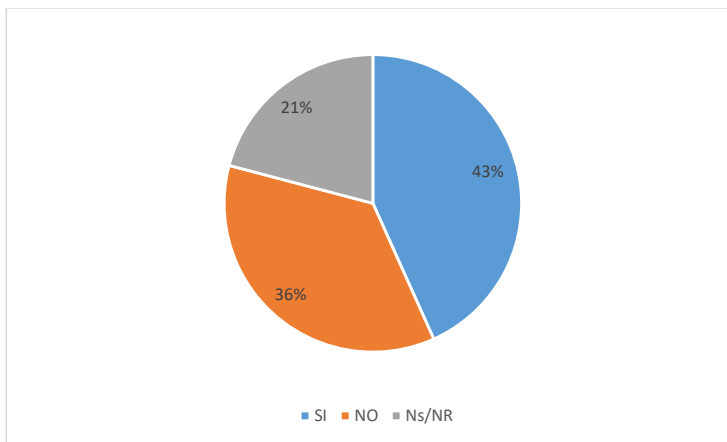
Pregunta 2.10.1 Programa de Medicina Preventiva



Las respuestas permiten identificar que los docentes y directivos docentes están relacionados de alguna forma con la normatividad referente al Decreto 1655, que adicionalmente tienen información sobre ello que les permite calificar su pertinencia en cuanto a la realidad,

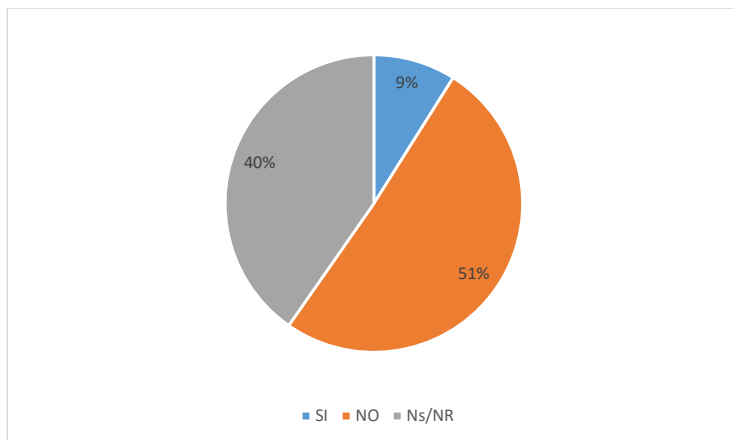
seguidamente dos terceras partes respondieron no y no sabe no responde; lo cual significa para la I.E un limbo normativo en la concepción del efecto de lo concebido en materia de medicina preventiva para los docentes.

Pregunta 2.10.2 Programa de Medicina del Atención de urgencias Trabajo Docente



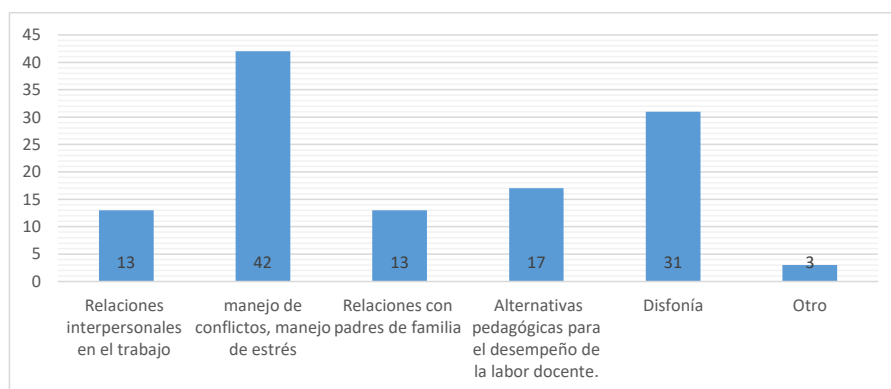
Los docentes y directivos docentes ven en mayoría representado su interés en el programa de medicina y atención a urgencias de trabajo docente, lo que constituye una pregunta más que está en la línea de indicar que conocen la normatividad, la han leído y han hecho un proceso de reflexión en cuanto a la norma. Esto puede significar a la I.E que hace un buen proceso de direccionamiento en la atención de urgencias de trabajo.

Pregunta 2.10.3 Programa de Seguridad Industrial



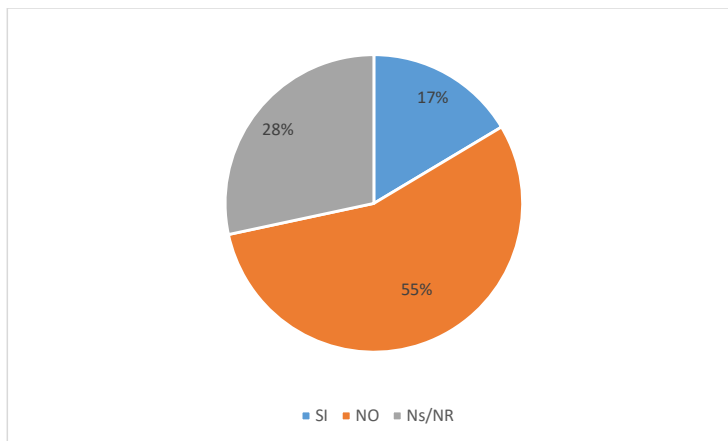
Los docentes y directivos docentes en este caso un poco diferente a las respuestas inmediatamente anteriores, no se sienten representados en lo referente a seguridad industrial, pero vale la pena analizar cuáles son esos riesgos industriales a los que están expuestos y si hay claridad sobre ellos en la I.E. para así, calificar de forma baja la pregunta; no obstante, los docentes en su sabiduría plantean un vacío en esta parte de la norma.

Pregunta 2.11 ¿Cuál de estos cree que es el aspecto prioritario a intervenir?



Los docentes y directivos docentes señalaron un par de respuestas como prioritarias en cuanto a manejo de conflictos y disfonía. Revisar el manejo dentro del sistema de estos dos elementos es muy importante. El mensaje adicional que envía esta respuesta es sobre las mayores alertas que presenta la I.E, ya que es evidente que se presentan este tipo de acontecimientos que alteran la normalidad y otros aspectos representan retos pedagógicos en el ejercicio de la profesión. La Institución debe atender estos aspectos así exista baja asistencia de otros actores del nivel de participación, debido a que pueden ser puntos que generan gran impacto en el SG-SST.

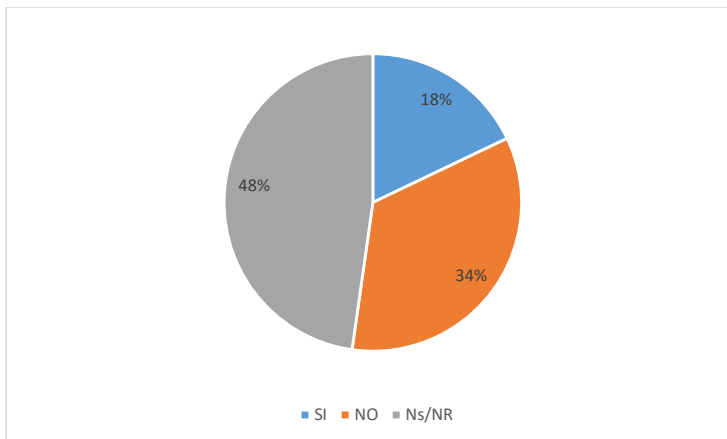
Pregunta 2.12.1 ¿Ha estado dispuesto a formar parte del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST)?



El porcentaje en esta pregunta se sostiene casi en porcentaje para las siguientes preguntas, donde para la presente supone un desinterés profundo de los docentes y directivos docentes, sea por desconocimiento, bajo agrado o por una falencia en la aplicación del SG-SST que le da

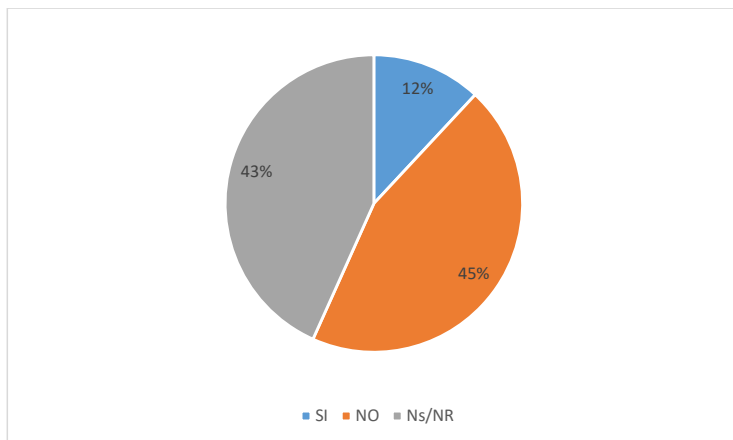
fuerza a la actitud de muchos docentes. Esto supone un punto a trabajar mediante la propuesta que se propondrá en la investigación.

Pregunta 2.12.2 ¿Ha pertenecido al COPASST?



Menos de la quinta parte de los docentes y directivos docentes encuestados han pertenecido al COPASST, lo que traduce a la I.E un bajo compromiso de los mismos, dado que el bienestar no depende solo de la señalización, buenos hábitos o una pedagogía adecuada, ya que la participación de los docentes es fundamental para alimentar la confianza y el conocimiento sobre los SG-SST, donde pertenecer de forma rotativa a las labores del SG-SST también constituyen éxito del sistema.

Pregunta 2.12.2 ¿Pertenece al COPASST?

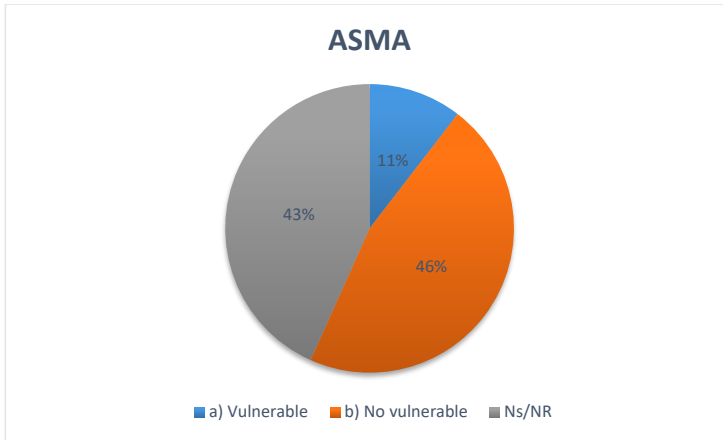


Cerca de la quinta parte del total de docentes y directivos docentes encuestados pertenecen al COPASST, reluciendo un trabajo arduo por fomentar la participación de más docentes en este tipo de actividades, siendo relacionada esta respuesta con la pregunta anterior, lo cual demuestra que se carece de los impulsos necesarios para satisfacer y llevar a buen puerto el SG-SST.

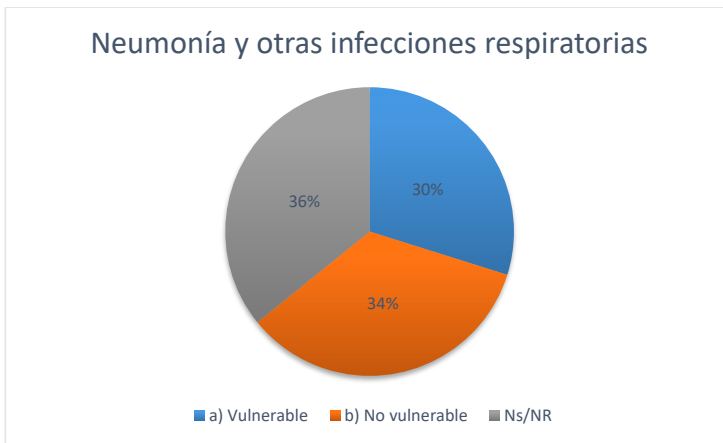
Para los siguientes puntos se preguntará por algunas enfermedades según algunas clasificaciones.

Pregunta 2.13.1 Tabla de enfermedades.

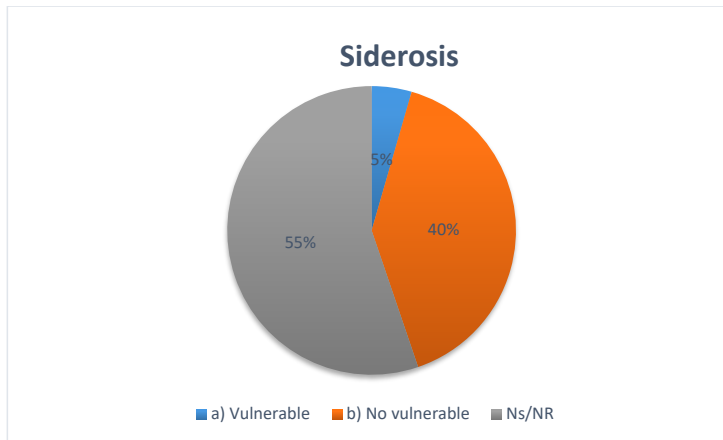
Pregunta 2.13.1.1 Sobre el Asma, ¿usted se ha sentido?



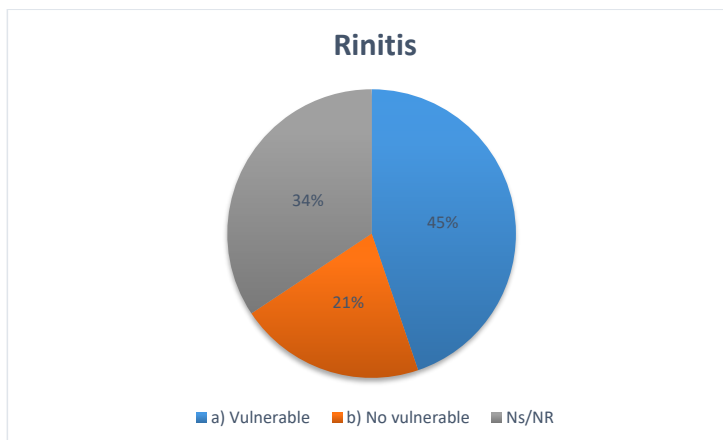
Pregunta 2.13.1.2 Sobre la Neumonía y otras infecciones respiratorias, ¿usted se ha sentido?



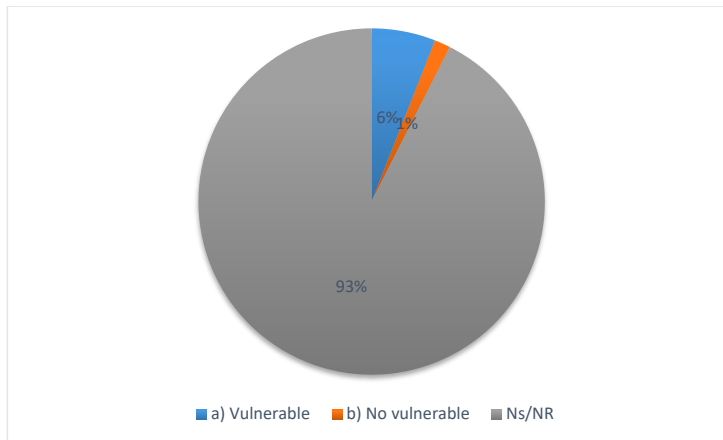
Pregunta 2.13.1.3 Sobre la Siderosis, ¿usted se ha sentido?



Pregunta 2.13.1.4 Sobre la Rinitis, ¿usted se ha sentido?



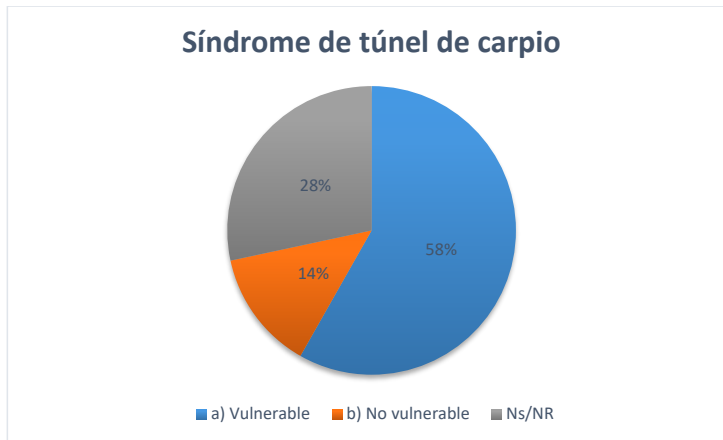
Pregunta 2.13.1.5 Sobre otra enfermedad, ¿usted se ha sentido?



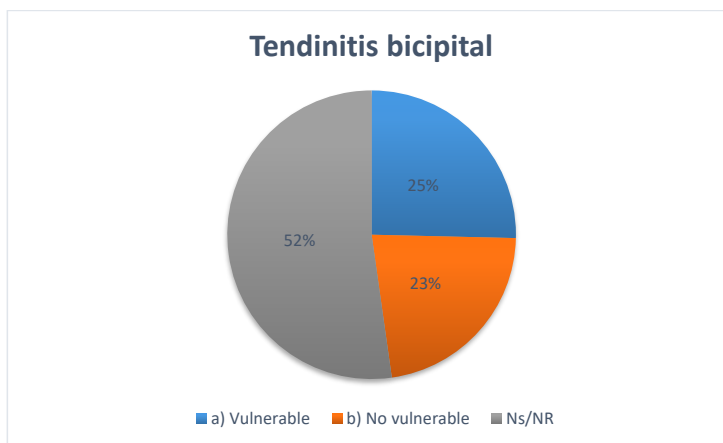
Las preguntas que corresponden a este punto representan realmente una participación alta en la comunidad educativa, dado que existen variables externas que afectan la salud respiratoria, como lo es la contaminación del aire y la cercanía de la I.E a una avenida en la cual transitan bastantes vehículos durante todo el día. Esto representa una vulnerabilidad en el padecimiento de enfermedades respiratorias para los docentes y directivos docentes.

Pregunta 2.13.2 Sobre enfermedades músculo esqueléticas.

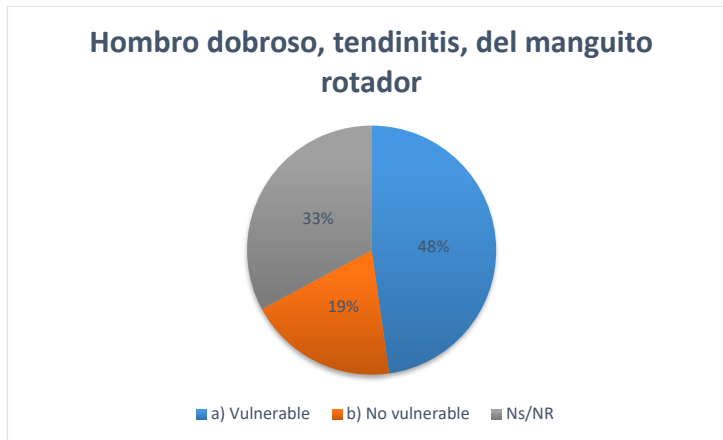
Pregunta 2.13.2.1 Sobre el Síndrome de túnel de carpio, ¿usted se ha sentido?



Pregunta 2.13.2.2 Sobre la Tendinitis bicipital, ¿usted se ha sentido?

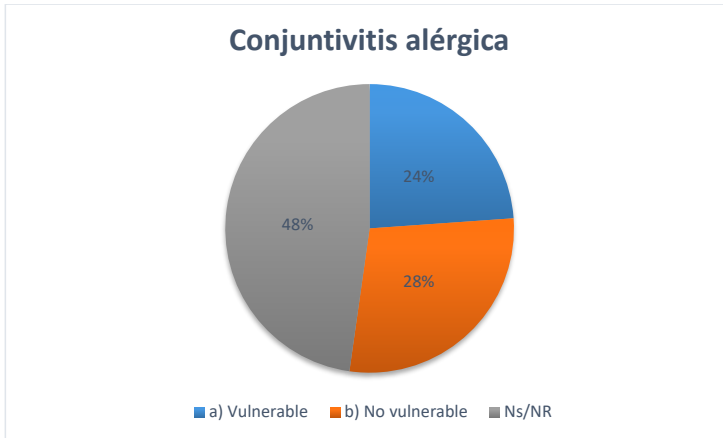


Pregunta 2.13.2.3 Sobre el Hombro doblado, tendinitis, del manguito rotador, ¿usted se ha sentido?

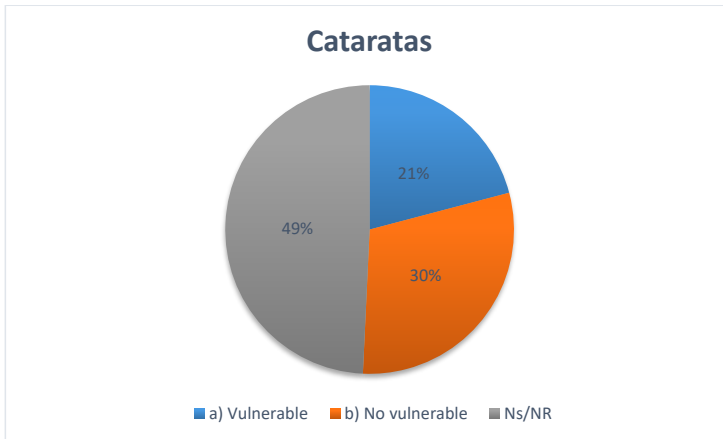


Pregunta 2.13.3 Sobre Enfermedades de los órganos de los sentidos

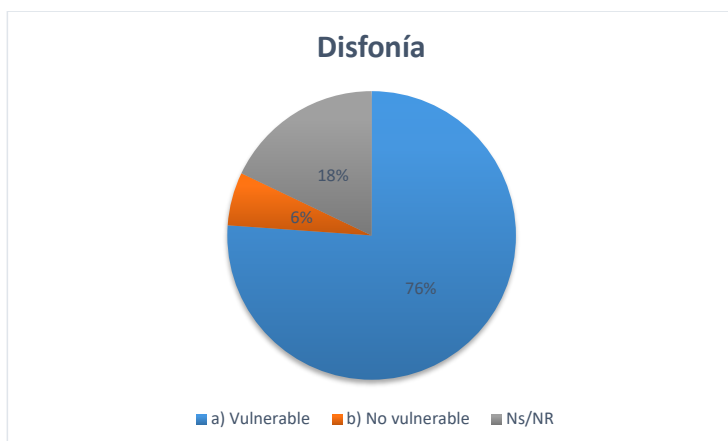
Pregunta 2.13.3.1 Sobre la Conjuntivitis alérgica ¿usted se ha sentido?



Pregunta 2.13.3.2 Sobre las Cataratas ¿usted se ha sentido?



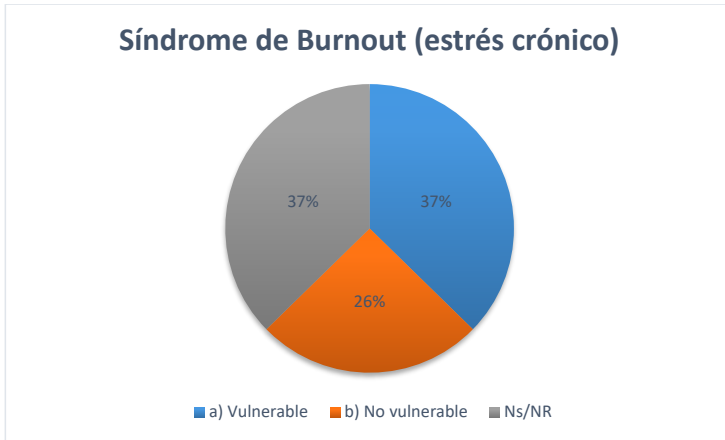
Pregunta 2.13.3.3 Sobre la Disfonía ¿usted se ha sentido?



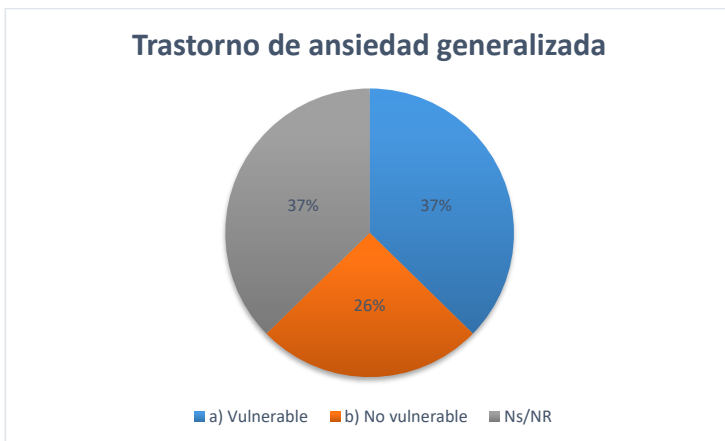
Ahora, para la presente sección también hay enfermedades que presentan vulnerabilidad generalizada para los docentes y directivos docentes por su ejercicio, como lo es la escritura, el habla y en el caso de algunos profesores, el uso de salas de sistemas. La vulnerabilidad incrementa cuando no existe una claridad sobre el cuidado y la prevención; la I.E en general debe tomar medidas que puedan evitar en lo posible la obtención de estas enfermedades.

Pregunta 2.13.4 Sobre las enfermedades mentales

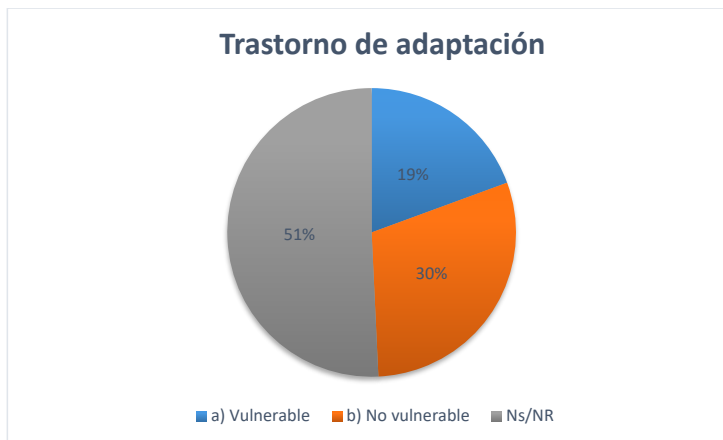
Pregunta 2.13.4.1 Sobre el Síndrome de Burnot (Estrés Crónico) ¿usted se ha sentido?



Pregunta 2.13.4.2 Sobre el Trastorno de ansiedad generalizada ¿usted se ha sentido?



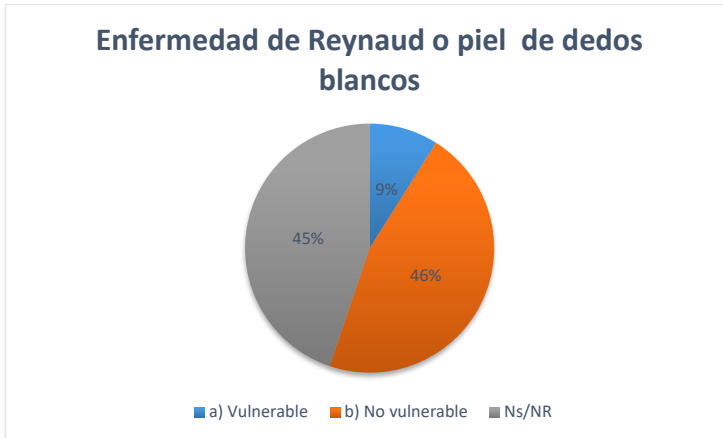
Pregunta 2.13.4.3 Sobre el Trastorno de adaptación ¿usted se ha sentido?



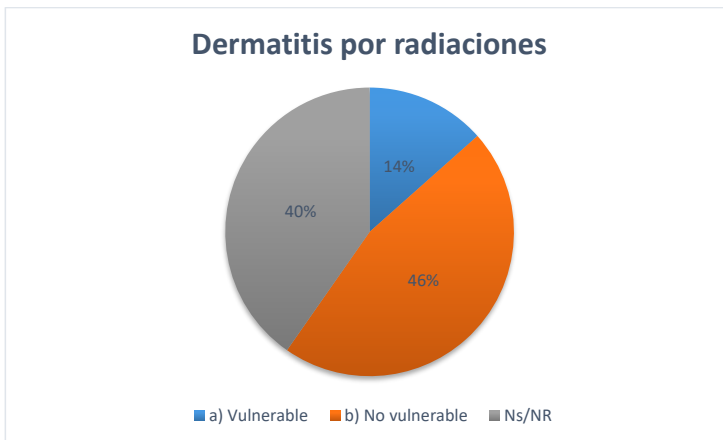
El ambiente en que desarrollan las actividades los estudiantes propicia la facilidad de padecer este tipo de enfermedades, aunado a los comportamientos sociales que puedan tener los estudiantes, donde en algunos casos históricos los docentes deben retirarse de las instituciones por la gravedad de los casos. Las intervenciones conjuntas de los niveles de participación son fundamentales para que los profesores detecten estas situaciones de forma temprana.

Pregunta 2.13.5 Sobre las enfermedades de Dermatitis

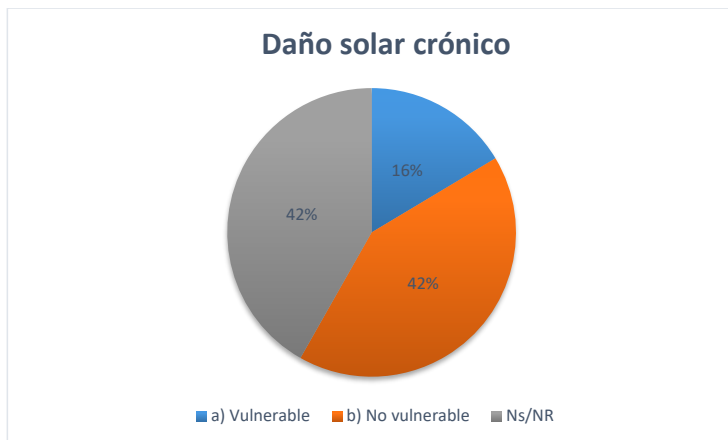
Pregunta 2.13.5.1 Sobre la Enfermedad de Reynaud o piel de dedos blancos ¿usted se ha sentido?



Pregunta 2.13.5.2 Sobre la Dermatitis por radiaciones ¿usted se ha sentido?



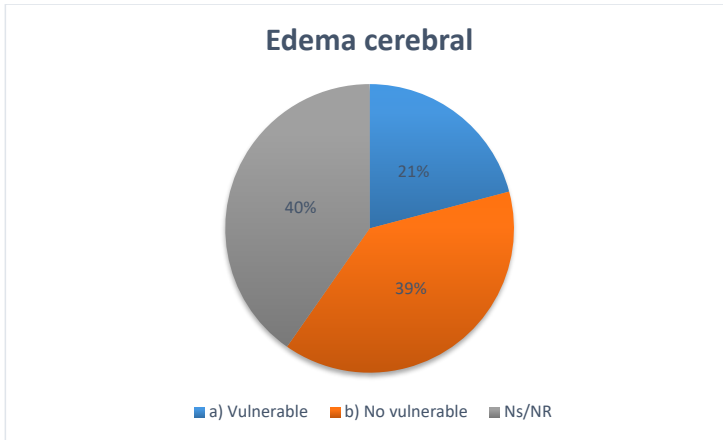
Pregunta 2.13.5.3 Sobre el Daño solar crónico ¿usted se ha sentido?



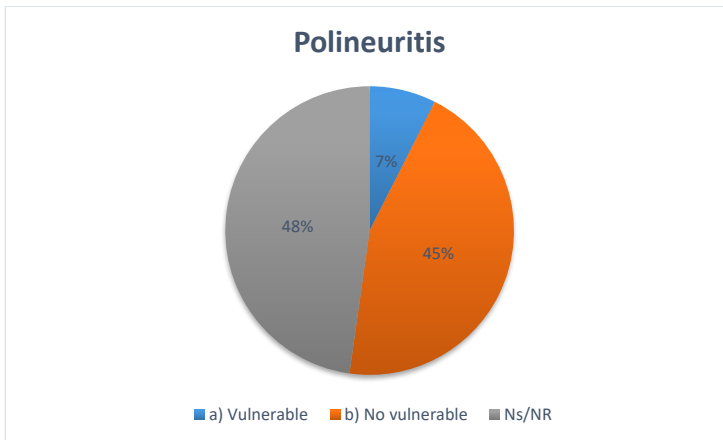
En este punto los niveles de vulnerabilidad se reducen por las características de las enfermedades y que no representan mayor afectación, en términos de comparación con otras enfermedades mencionadas anteriormente. El cuidado debe prevalecer en todas las enfermedades.

Pregunta 2.13.6 Sobre Enfermedades Neurológicas y Neurocomportamentales

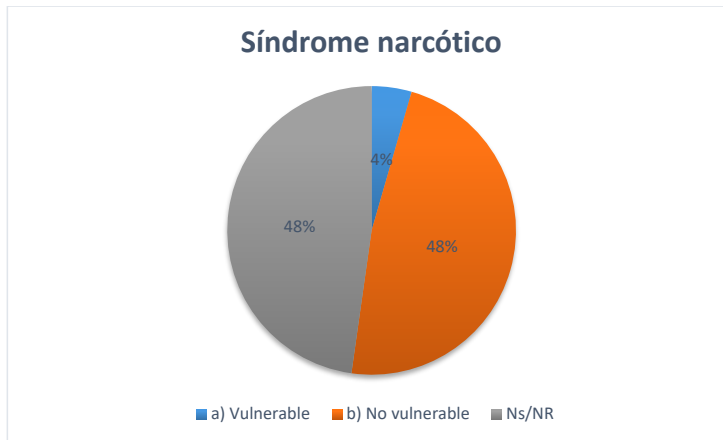
Pregunta 2.13.6.1 Sobre el Edema cerebral ¿usted se ha sentido?



Pregunta 2.13.6.2 Sobre la Polineuritis ¿usted se ha sentido?



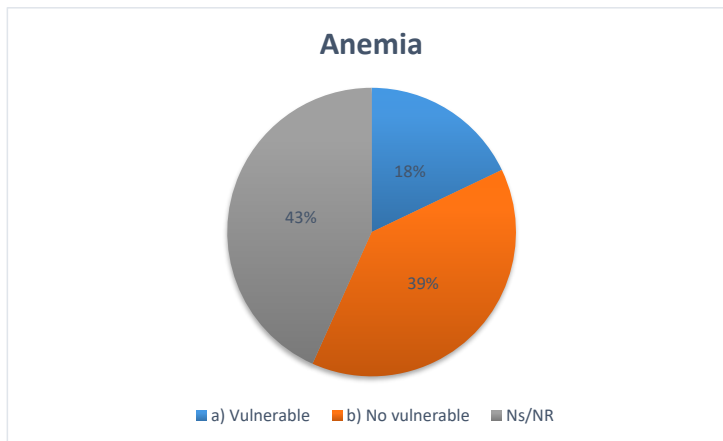
Pregunta 2.13.6.2 Sobre el Síndrome narcótico ¿usted se ha sentido?



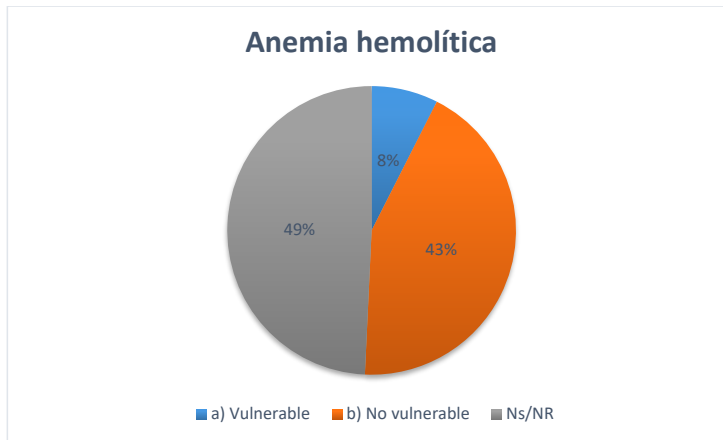
Estas enfermedades resultan hasta en su mayoría desconocidas y por lo tanto no han sido identificadas en la I.E como de riesgo mayor, de tal manera que requieren seguimiento, pero no son el foco de los casos presentados.

Pregunta 2.13.7 Sobre Enfermedades del Tejido Hematopoyético

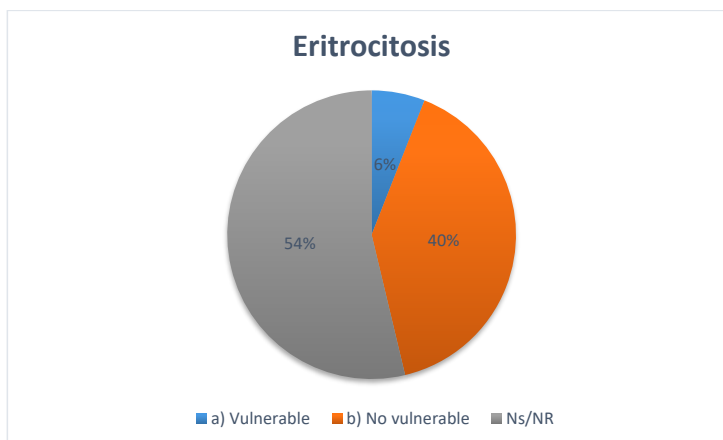
Pregunta 2.13.7.1 Sobre la Anemia ¿usted se ha sentido?



Pregunta 2.13.7.2 Sobre la Anemia Hemolítica ¿usted se ha sentido?

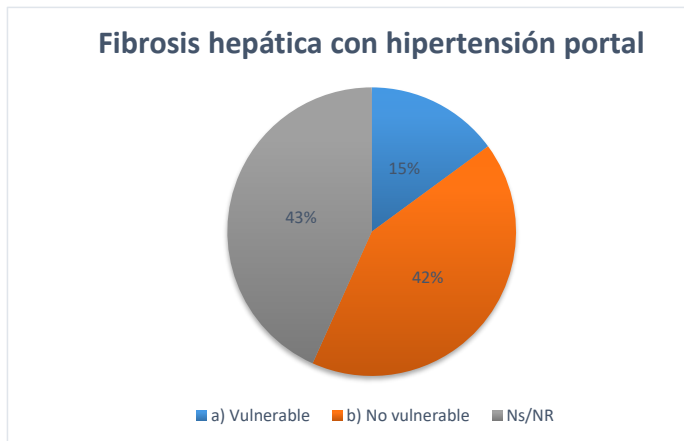


Pregunta 2.13.7.1 Sobre la Eritrocitosis ¿usted se ha sentido?

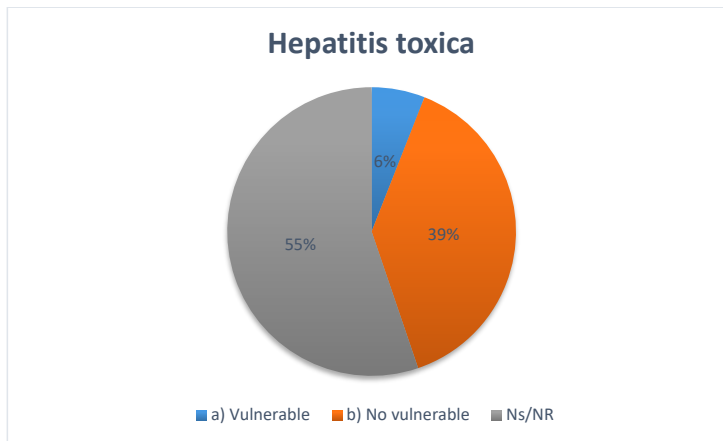


Pregunta 2.13.8 Sobre Enfermedades Hepáticas ¿usted se ha sentido?

Pregunta 2.13.8.1 Sobre la Fibrosis hepática con hipertensión portal Enfermedades Hepáticas ¿usted se ha sentido?

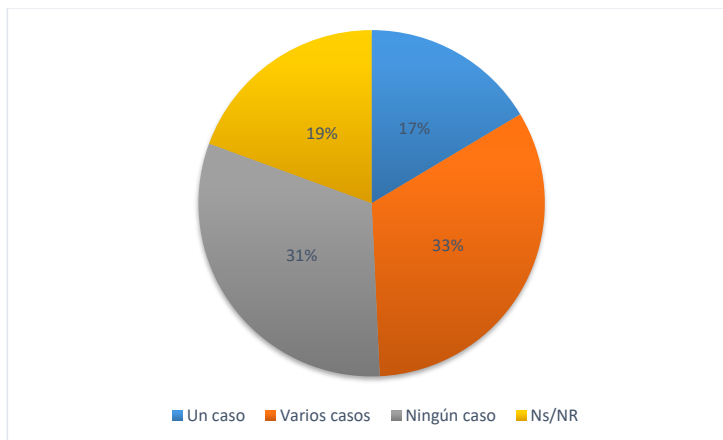


Pregunta 2.13.8.2 Sobre la Hepatitis toxica ¿usted se ha sentido?



Se evidenciaron algunas percepciones de preocupación en cuanto a vulnerabilidad, algunas relacionadas con la Anemia tienen mayor impacto; pero aun así, este bloque de enfermedades tampoco constituye un foco de vulnerabilidad en la I.E.

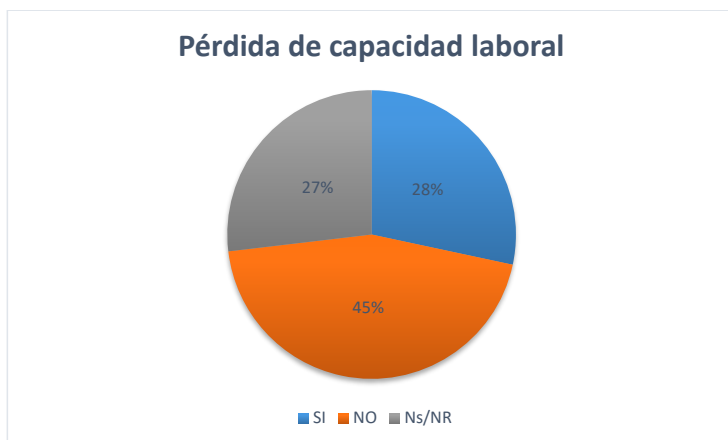
Pregunta 2.14 ¿Conoce de algún caso de enfermedad laboral en la Institución Educativa Ciudadela Cuba?



El 50% de los docentes y directivos docentes conocen casos de enfermedad laboral, lo que arroja que integralmente hay un impacto en la no prevención, ya que la aplicación del SG-SST lo que plantea es reducir de manera progresiva la adquisición de enfermedades y propender un bienestar positivo para el desarrollo de las actividades de la Institución, de manera que esta gráfica plantea una oportunidad de mejora que deberá ser planteada en el plan de mejoramiento de la investigación.

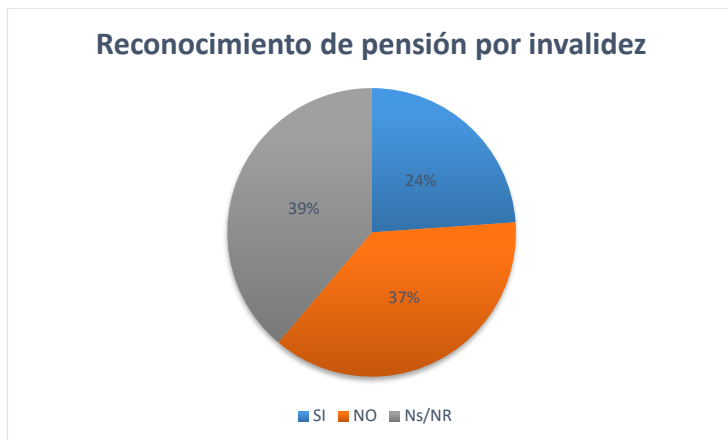
Pregunta 2.15 Pérdida de la capacidad laboral y sección 8 Reconocimiento de pensión de invalidez.

Pregunta 2.15.1 ¿Conoce usted algún caso de pérdida de capacidad laboral o reconocimiento de pensión por invalidez en la Institución Educativa Ciudadela Cuba?



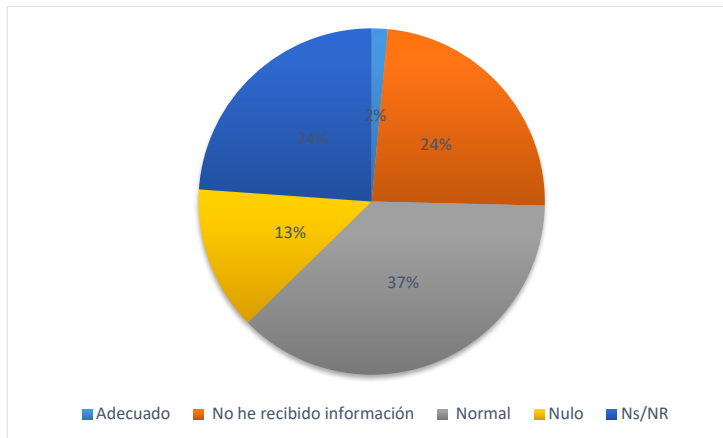
Seguidamente, esta pregunta también va en la línea de preocupación que debe atender la I.E por la posibilidad de tener más casos de pérdida de capacidad laboral por parte de docentes o directivos docentes, de manera que se debe reducir las posibilidades de que esto suceda a través de acciones progresivas que habiliten buenas prácticas de cuidado y conciencia.

Pregunta 2.15.1 ¿Conoce usted algún caso de reconocimiento de pensión por invalidez en la Institución Educativa Ciudadela Cuba?



La pensión por invalidez presenta casos de lo que no debe permitirse a través del SG-SST, donde estos límites son perjudiciales para toda la I.E. Significa adicionalmente un historial perjudicial que no debe repetirse y revisar cuáles fueron los hechos que conllevaron a este lamentable suceso.

Pregunta 2.16 ¿Cómo evalúa usted el manejo dado a la capacitación y divulgación del Decreto 1655?



Resulta particular la calificación dada por los docentes y directivos docente en cuanto a la pregunta, ya que son pocos actores los que han intervenido en el proceso, lo que puede leerse como una participación óptima de los directivos docentes en cuanto a su divulgación. Otro porcentaje no conoce sobre el proceso y es posible que no conozca la normativa. Esta gráfica se lee de forma positiva teniendo en cuenta los escasos de herramientas para aplicar adecuadamente el SG-SST y también, que existe un desconocimiento institucional de la norma, lo que significa que quizá muchos se hayan enterado de su vigencia por agentes externos.

Análisis Contextual

Vegas y Del Roció (2014) definen la Seguridad en el trabajo, como la disciplina que trata de mitigar lesiones o enfermedades que se desarrollan por la ejecución de la actividad que cada empresa desenvuelve, a su vez, de la protección y promoción de la salud de los trabajadores y según este concepto, se puede inferir una efectividad mínima de los comités que han operado en la I.E Ciudadela Cuba, puesto que los encuestados manifestaron mayoritariamente conocer casos de enfermedad o incapacidad dentro la misma.

Comentado [UU7]: Tiene cursiva, ¿por qué? ¿se debe cambiar?

Las respuestas de las encuestas relatan una historia llena de comportamientos, acciones, omisiones, procesos y algunos aprendizajes; los primeros elementos que se evidencian son los históricos y otros actuales sobre la caracterización del personal que labora en la I.E Ciudadela Cuba, en cuanto a esto se encontró que:

- La edad es un factor determinante en temas sociales ya que constituyen una conducta determinada en la mayoría de las personas.
- La vocación investigativa parece no ser el foco de los docentes y directivos docentes, ya que no se identifica que se encuentre alguno estudiando un doctorado.
- La continuidad en el ejercicio de la profesión de los docentes evidencia una estabilidad en el sistema y un compromiso por su trabajo, lo cual abarca todas las condiciones cambiantes que puede traer esta continuidad, tanto como los cambios administrativos, normativos, dinámicas sociales, dinámicas económicas, ambientales y otras que afectan directamente las funciones de todos de forma simultánea.
- La cantidad de años de experiencia de los docentes de aula evidencia que es posible que el enfoque del SG-SST sea dirigido a los hechos que se puedan dar dentro de las aulas, relacionado con las enfermedades que puedan ocasionar las jornadas de trabajo en los salones.

Los anteriores puntos fungen como base de trabajo que devela el punto de partida para determinar aspectos técnicos y comportamentales que abordan la cotidianidad en búsqueda del desarrollo óptimo del SG-SST.

Seguidamente y en el orden de las respuestas de los funcionarios, los mismos reconocen algunos términos relacionados con el SG-SST y así mismo, reconocen su importancia a través de terceros que la operan, así como la existencia de comités e inspecciones de los

elementos más comunes que requieren seguimiento para el desarrollo de un sistema de gestión; a su vez, el reconocer conjuntamente algunas enfermedades como comunes infiere un síntoma de vulnerabilidad por parte de los docentes y directivos docentes a la hora de ejercer su función mayoritaria que resulta ser la de docencia en aula.

La amplia experiencia de los docentes relacionado con la cotidianidad en el desarrollo de las clases en las aulas infiere que es posible que el enfoque del SG-SST sea dirigido a los hechos que se puedan dar dentro de las mismas, relacionado con las enfermedades que puedan ocasionarse en las jornadas de trabajo en los salones. El enfoque se soporta aún más cuando los directivos docentes no tienen claras las responsabilidades que se desprenden de la Resolución 1111, ya que las mayorías desconocen los aspectos prácticos que deben ser considerados para la aplicación y respectiva prevención.

Los resultados arrojan respuestas en donde los funcionarios manifiestan atender los protocolos cuando se les manifiesta, lo cual determina que en lo profesional hay una coherencia de la educación que es su área, pero seguidamente en lo que atañe la investigación, significa que la capacitación desde las diferentes formas que pueda establecerse, podrá ser aplicada con respuesta óptima de los funcionarios, ya que otras respuestas arrojan que quienes no participan lo hacen por desconocimiento y una minoría por omisión.

En cuanto a elementos de práctica colectiva, los encuestados tienen una percepción positiva y alta en lo que corresponde a las inspecciones, lo que indica que hay un interés por parte de la institución por velar por el bienestar desde lo establecido por el SG-SST; en el mismo orden existe una consciencia de la existencia de brigadas, pero paralelamente desconocen ampliamente los riesgos internos que pueden deberse a comportamientos, usos

indebidos u omisión de la normatividad, lo cual deja propensos a los docentes y administrativos docentes a caer en uno de estos elementos que conduzcan en hechos que afecten el bienestar actual y/o futuro.

Otros factores como desconocimiento de la vigilancia epidemiológica por parte de los encuestados permiten que se conlleve a encontrar con más facilidad la afectación de los individuos, dado que no existe un reconocimiento de aspectos que pueden mitigar futuros acontecimientos negativos que afecten la salud y bienestar del cuerpo docente y administrativo. Es un aspecto fundamental a persuadir mediante el plan de mejora del SG-SST.

También se encontró que el cuerpo docente y administrativo atiende a los llamados formativos de forma mayoritaria, pero se constituye un reto en la puesta en marcha de cada uno de estos elementos dictados para prevenir efectivamente los acontecimientos adversos y perjudiciales, dada la existencia de irrisorios recursos y herramientas para llevarlo a cabo de forma debida.

La calificación de los encuestados en cuanto al acompañamiento de los actores denota una desconexión del proceso normativo que vulnera la efectividad de la aplicación de cualquier plan, esto resulta un elemento que carga responsabilidades a la I.E y Secretaría de Educación Municipal, sumando un elemento muy preocupante a la debida aplicación.

Los docentes y directivos docentes manifiestan un aspecto que creen no los representa en la normatividad, se refirieron a la seguridad industrial, pero con relación a las respuestas anteriores, esto puede darse más a una percepción que a una realidad misma de la norma, dado que no tienen conocimiento porque existe una desconexión de los órganos

involucrados en la implementación de la normatividad vigente, y adicionalmente, es posible que exista desconocimiento parcial de lo que significa la seguridad industrial en relación a la I.E.

Las evidencias de los encuestados en cuanto a las prioridades a intervenir establecen que los casos de disfonía y estrés requieren atención o enfoque, lo que genera una línea dentro del desarrollo de la investigación que encuentre alternativas de desarrollo y evidencia sus causas para mitigarlas.

Hacer parte del COPASST no ha estado en los planes de una quinta parte de los encuestados, y aunque este no representa realmente una alerta, dado que cada uno tiene sus perfiles, sí se hace necesario concientizar sobre su importancia y el valor que representa en términos de bienestar.

Por último, la vulnerabilidad más que la percepción, es latente ante las enfermedades como el estrés, disfonía y síndrome de Túnel del Carpio, los encuestados manifiestan sentir cercanas estas enfermedades y sus respuestas exigen un tratamiento claro para mitigar el alcance de cada una de estas dolencias que afectan el bienestar individual y colectivo.

2.2 Análisis de la Entrevista

Tabla 12: Análisis de la entrevista

Entrevistado(a)	Perfil	Pregunta 1.	Pregunta 2.	Pregunta 3.
		¿De qué forma recomienda alimentar el estado actual de las necesidades	¿Qué elementos le sugiere usted la experiencia que sean tenidos en	¿Cuáles estrategias exitosas recomendaría usted para la implementación de una propuesta de SG-SST

		prioritarias combatir a través del SG-SST articulando y construyendo paralelamente compromiso con los docentes y directivos docentes?	acuenta de forma enfática en la construcción y aplicación inicial de un SG-SST?	con base a los estándares mínimos?
Directora Maestría en SG-SST	Especialista en Salud Ocupacional y Magister en Educación, directora en la Maestría en la Salud Ocupacional y Trabajo en la Universidad, se desempeña desde hace seis (6) años como docente investigadora en la facultad de Derecho en los programas de Trabajo Social y pues ha sido asesor y consultora de empresas importantes de la región.	el Sistema de Seguridad y Salud no sea solamente el cumplimiento normativo que a través de una resolución nos empieza a dar plazo para que sus estándares sean cada vez más cercanos, sino que sean realmente un espectro de actuación quizá como es hoy los objetivos de desarrollo sostenible cierto, aquellos que nos permiten ir caminando conjuntamente hacia la construcción de estos entornos; entonces en ese sentido el compromiso tiene que ser permanente, mutuo y diría yo que sistemático; cierto, no	Que hay herramientas que, como la medición del clima laboral, la aplicación permanente de normas técnicas, no sé la NT6045 para mirar riesgos presentes, digamos que son visores, que esas dos herramientas pueden ser visores del clima laboral de riesgos psicosociales, el cumplimiento de la 2646, son digamos que los insumos que con los cuales debe contar de manera sistemática la organización o las instituciones en este caso, la institución educativa para llegar a sus estándares mínimos. En qué consiste el reto,	La formación en Seguridad y Salud en el Trabajo parece convertirse en una formación opcional en un momento de la vida. No obstante, también creo que el tema la concepción misma del autocuidado, yo creo que el tema del autocuidado es un tema que se lo hemos dejado únicamente a la prevención en salud y no lo hemos potenciado como corresponde porque el autocuidado en lo laboral es una competencia fundamental, cuando nuestros colaboradores tienen en cuenta cierta responsabilidad institucional pero que hay una responsabilidad institucional y que ambas responsabilidades pueden configurar un mejor staff es fundamental, digamos que en ese sentido podamos representarlo.

		podemos trabajar el sistema digamos que accidentalmente porque corresponda a darle respuesta al Ministerio o a la Secretaria de Educación o porque toque el tiempo para hacerlo. Si el sistema tiene que ser un denominador, una columna vertebral de actuación en la Institución educativa de tal forma que todo lo que se haga conecte y haga un feedback con el sistema.	en la articulación, en la articulación a los procesos, a las misiones y a todo lo que hacer institucional, ahí está el reto y creo que el reto también está en algo que parece fácil pero también en lo más complicado y es la construcción del lenguaje común.	
Asesora Líder SG-SST Alcaldía Municipal de Pereira	Administradora Ambiental, Especialista en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, también Especialista en Prevención del Riesgo, está a cargo de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en las Instituciones Educativas del	Pues primero que todo el proceso para alimentar y luego mitigar todo este tipo de condiciones de riesgo en una institución educativa es cultural, si nosotros realmente no sabemos a qué riesgos estamos asociados, no vamos saber cómo lo podemos mitigar, uno y dos si no tenemos cultura no vamos	Pues como lo decía anteriormente lo más importante es la identificación realizar muy buen diagnóstico a lo que realmente identificar cuáles son los tipos de riesgos asociados de manera endógena y exógena para cada uno de los puestos de trabajo, cuando nosotros ya sabemos eso,	El romper paradigmas y la resistencia al cambio es un particularidad de cualquier ser humano sin importar la edad, lo más importante es llegar al ser de la persona en estos momentos la secretaria está implementando una metodología de rompimiento de barreras o paradigmas para que la información sea enormemente asertiva. ? Entrenamiento coach. Con la liberación emocional estamos llegando al ser, cuando

	municipio de Pereira, instituciones públicas.	a tener conciencia de la prevención, entonces yo creo que lo primero que hay que hacer es documentar a la gente que tipo de riesgos y que tipo de afectaciones.	nosotros sabemos cómo intervenirlos y después de intervenirlos sabemos cómo manejarlos, sabemos que el riesgo no se puede eliminar, él se interviene o se mitiga entonces a raíz de este proceso yo creo que la sugerencia básica es fundamental saber qué se va hacer y con qué se va a trabajar.	nosotros le llegamos al ser le estamos hablando directamente al subconsciente.
Director Esp. En SG-SST	La especialización es Seguridad y salud en el trabajo Gerencia y control de riesgos de la universidad libre seccional Pereira Yo soy el coordinador Mi nombre es Luis Fernando Carmona Morales soy psicólogo especialista en salud ocupacional gerencia y control de riesgos especialista en gerencia del talento humano especialista en	Primero que todo se debe tener una cultura. Qué es valores y creencias de la salud ocupacional y digo salud ocupacional porque es un referente mundial todavía el concepto salud ocupacional a pesar de que Colombia se llama seguridad y salud en el trabajo o sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	Trabajar Los criterios técnicos ustedes dijeron resolución 1111 de 2017 por la cual se establece en la evaluación de los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo no podemos renunciar a esa forma suspicaz y buena voluntad que le pongamos si no utilizamos las herramientas técnicas estamos fuera de contexto no obstante No es simplemente diligenciar un instrumento de	(ESTRATEGIA)David en el libro comportamiento organizacional en su capítulo de cultura organizacional habla de descongelamiento cambio y re congelamiento hay que trabajar valores y creencias. Como le decía hace unos minutos en el sentido de que hay que descongelar los malos hábitos. Los malos hábitos es pensar que estamos perdiendo el tiempo haciendo ejercicios de prevención y promoción de la salud a nivel de la salud laboral los empresarios he visto por ejemplo cuando se está haciendo una capacitación en

	planeación y gestión estratégica, especialista en docencia Universitaria especialista, en gerencia de mercadeo y magíster en educación		una manera muerta. Cuáles son los riesgos que tiene la empresa susplicacia para usted detectar que no son simple copia y pega porque hay una situación de ética muy delicada y eso se va a destapar cuando el Ministerio del trabajo tenga su Inspector Y qué vaya a ser inspeccionar a las empresas Realmente si están haciendo lo que tienen que hacer.	riesgos laborales que desde arriba sin que nadie nos vea por ejemplo cuando está en el tercer piso y señalan el reloj le dicen al capacitador muéstrello que rápido porque yo siento que está perdiendo dinero porque está sentado escuchando una persona hablando de seguridad en el trabajo hay que empezar para que la estrategia sea efectiva y que empezar sensibilizando y concientizando los empresarios no solamente con la pedagogía del terror de la Norma y que nos van a sancionar Porque muchos lo hacen solamente por la canción. la segunda estrategia es diríamos desde el punto de vista psicoterapéutico una terapia de choque una terapia de choque es confrontar a las personas de una manera respetuosa en una manera lúdica consigo mismo sin ningún riesgo por ejemplo poner a la persona en escenarios futuros de que puede suceder si no tiene los cuidados correspondientes para evitar las enfermedades.
Líder Sindical experto en SG-		(BRIGADAS) Creo que para la	(ERRORES) Bueno, uno de	(CUMPLIMIENTO) Bueno para garantizar

SST		<p>institución es muy importante primero que se dé una, capacitar en primeros auxilios, para las brigadas en primeros auxilios. Segundo inculcar la importancia de la prevención en material de accidentes laborales, de catástrofe y demás desastres naturales que se presenten porque ninguno de nosotros está exento a que eso pueda suceder. Esto debe de estar dispuesto en todas las instituciones y hacer entender que puede salvar vidas que están a su cargo que tiene una población estudiantil que es muy vulnerable en ocasiones no causa a dimensionar la magnitud de lo que pueda suceder en esta institución y como último sería socializar el plan de emergencia, que conozca las rutas de evacuación para dirigir a los estudiantes y todos aquellos que</p>	<p>los errores que a veces comete uno, cometemos la mayoría, primero es no realizar un estudio minucioso y detallado de la organización, ¿sí? que le permita identificar los riesgos puntuales, ¿sí? a los que se pone digamos los docentes directivos o los trabajadores que estén en esta institución eso es uno de los errores que a veces cometemos. Y que las personas que realizan la implementación pase por alto todo esos riesgos que tiene, el número de trabajadores la actividad económica todas esas partes que debe ósea , debemos de estar al margen de todo lo que pueda suceder en la institución, a veces no lo hacemos por errores que</p>	<p>el cumplimiento es indispensable capacitar al personal y generar conciencia en cada uno de ellos y hacerles entender el error que desempeña dentro de la institución y que sus aportes al sistema general de riesgo apuntan a mejorar las condiciones laborales no solo de ellos sino de sus compañeros de trabajo ¿sí? Esa es la, pues, la recomendación más general es decir el cumplimiento indispensable es decir capacitar al personal para que se pueda desarrollar un nivel de conciencia en cada uno de ellos y poder desarrollar el programa como tal.</p>
-----	--	---	---	--

		asistan a institución como tal.	cometimos. Y otra que es muy fundamental, que es el desconocimiento de la norma	
Rector integrante ASODIR	Rector de la I.E Ciudadela Cuba e integrante de ASODIR, que es la asociación de directivos docentes y yo soy de profesión administrador, especialista en Alta Gerencia y especialista en Docencia y en Pedagogía, Maestría en Educación y Desarrollo Humano y Maestría en Gestión Empresarial; ha sido directivo docente actualmente rector	Bueno mire, hay que iniciar porque el tema es un tema de cultura organizacional, las instituciones educativas cada año realizamos un proceso de autoevaluación institucional y plan de mejoramiento, eso es un diseño netamente estratégico y en esa autoevaluación institucional y plan de mejoramiento hablamos de cuatro áreas de gestión. una es la gestión académica y pedagógica, otra es la gestión directiva, otra la gestión administrativa financiera y por último la gestión de comunidad tanto en la gestión directiva como en la gestión administrativa y financiera encontramos unos componentes que	(ELEMENTOS) En el sistema los siete estándares están asociados al ciclo PHVA planificar, hacer, verificar y actuar entonces en el planear está todo lo estratégico, está la política, los criterios, está el manual, inclusive en este caso del Copasst y del sistema general el tema de política es un tema netamente cultural tiene lo construyen en el interior de las instituciones los grupos Copasst con la orientación entonces la Interior de los colegios hay docentes por decir algo expertos e ingenieros industriales, hay administradores, hay abogados y psicólogos hay profesional en diferentes	

	<p>tienen que ver precisamente con el tema de cultura organizacional Y en este tema el tema de clima laboral y a su vez tema de seguridad y salud en el trabajo, nosotros en las instituciones cada año cuando hacemos la autoevaluación, en el plan de mejoramiento uno de los puntos más débiles tiene que ver con los Copasst. Cuando uno piensa que el sistema debe tener una promoción es tratar de generar en cultura de conocimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo que sea un lenguaje común que la gente comprenda a que hace referencia el término que existan políticas y criterios lo suficientemente claros en el segundo momento de prevención la conformación de las brigadas no sólo de las brigadas sino que</p>	<p>disciplinas que pueden aportar hay que apoyarse en ellos y en ellas para poder establecer políticas y criterios claros que no se sienta como un cumplido sino que se sienta como una necesidad de cultura organizacional se construye entre todos eso no puede ser que el ente territorial o que cualquier otra entidad genere un modelo prototipo, se tiene que construir como todos son los sistemas de gestión de calidad se construye entre todos, se construye un manual, se unifican conceptos, se unifican criterios, se establecen acuerdos y así sucesivamente, entonces debe ser de adentro hacia afuera y no puede ser que nos digan que</p>	
--	---	--	--

		<p>la conformación de a través del Copasst de estrategias que mejoren evitar los incidentes o accidentes laborales, la tercera, la atención que es el momento en el que se presenta un incidente o un accidente que se ha reportado oportunamente y ante la entidad que corresponde y la cuarta del seguimiento ya cuando infortunadamente ha pasado hacer un seguimiento sobre a los casos, tener un reporte histórico frente a los casos que se han presentado</p>	<p>tenemos que hacer sino que interioricemos tanto el proceso que todo mundo comprenda que es un riesgo que es un incidente que es un accidente, porque hay un comité, porque hay una brigada, cuáles son las pautas de atención, cuáles son las rutas que se deben de tener en cuenta cuando hay un siniestro o alguna situación en eso es lo que se debe mejorar.</p>	
<p>Apreciaciones comunes</p>	<p>Tienen un conocimiento profundo sobre salud ocupacional o en este caso Sistema de Gestión y Seguridad y salud en el Trabajo.</p>	<p>Los especialistas en el caso del SG-SST llegan a la misma conclusión de que es un tema cultural. En el cual, no se puede imponer la normatividad si las personas en este caso no tienen una cultura que los lleva a realizar esta implementación. Es la falta de</p>	<p>Los especialistas todos van enfocados que las herramientas son de mucha ayuda y apoyo, para implementarlas se debe de entender cuál es la situación de la institución según los requerimientos de la resolución 1111.</p>	<p>Los especialistas tienen como objetivo el autocuidado y sensibilizar a los docentes para que el sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo funcione adecuadamente. Consideran que todo empieza desde la cultura para que se realice una implantación adecuado.</p>

		compromiso de todos y el deber de que esta no sea solo una normatividad sino que se implemente como una cultura para una mejora continua.		
Diferencias en las apreciaciones	Todos desempeñan diferentes cargos unos que están por la protección de los docentes como el sindicalista y otros que están bajo el gobierno como la líder. Por general, tienen diferentes puntos de vista.	Aunque cada uno su enfoque es en la cultura, los especialistas desglosan esta parte. En la Directora de Maestría lo importante es el sentido de compromiso tiene que ser permanente mutuo y sistemático. Mientras que el sindicalista, Director y Líder todos se enfocan en la cultura y que es un problema que se tiene que mitigar, pero en una forma que no sea por una obligación, sino que sea por el beneficio propio.	Todos los especialistas van enfocados en la misma forma que las herramientas son esenciales para apoyar el SG-SSTST. Aunque los especialistas buscan otras formas de implementarlas como se puede evidenciar en estas formas: La Directora de la maestría dice que las herramientas se deben utilizar para la medición del clima laboral, la aplicación permanente de normas técnicas, Por ejemplo: la NT6045 para mirar riesgos presentes la construcción del lenguaje común Por otro lado, Otros dicen que se debe de	Las diferencias de estas apreciaciones son las siguientes: La doctora de la maestría sugiere que el autocuidado es lo más importante por ende es implementar medidas en las cuales ellos se vean con la necesidad de cuidasen y no hacerlo por norma. La Líder sugiere primero que romper paradigmas y la resistencia al cambio es una particularidad de cualquier ser humano sin importar la edad por eso es importante crear talleres para ejercer esto. El especialista del SG_SST indica que la estrategia seria empezar sensibilizando y concientizando los empresarios no solamente con la pedagogía del terror de la Norma

			<p>realizar un buen diagnóstico a lo que realmente identificar cuáles son los tipos de riesgos asociados de manera endógena y exógena para cada uno de los puestos de trabajo</p> <p>Por último, trabajar Los criterios técnicos de la resolución 1111 de 2017 por la cual se establece en la evaluación. Buscar los riesgos de la organización</p>	
Conclusiones	<p>Al final, se entiende que, aunque todos estén desempeñando diferentes cargos todos son especialistas o tienen un profundo conocimiento en lo que es el Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el trabajo. Por lo tanto, ayuda a enriquecer la entrevista en la</p>	<p>Después de analizar las entrevistas la forma que recomienda salienta el estado actual de las necesidades prioritarias a combatir a través del SG-SST articulando y construyendo paralelamente compromiso con los docentes y directivos docentes es desde la cultura y un compromiso</p>	<p>En general, todos van enfocados en que las herramientas son esenciales para la implementación. Lo verdadero de esto es que en la parte que se diferencian se puede realizar unos pasos consecutivos ya que cada uno apporto algo fundamental. Si se puede revisar las diferenciaciones</p>	<p>La clave de estas aportaciones es concientizarse. Crear algún tipo de taller en el cual indique y no solo hablar de la importancia de la SG-SST sino hacer simulacros para que se concienticen de la importancia y que no la vean como una norma que la vean como un deber de cada uno. Tener en cuenta que el autocuidado es lo más importante para que accidentes laborales no ocurran por eso se tiene que demostrar que primero son ellos.</p>

	cual se aplicó.	sistemático en donde no se vea como una obligación sino como un beneficio propio. En cual, si todos cumplen habrán menos personas afectadas.	cada uno genera un tipo de paso para la implementación de una herramienta correcta para la institución.	
Propuestas y recomendaciones	Hacer una entrevista en la cual se pudo auscultar el punto de vista de un docente, así no sea especialista o tenga un profundo conocimiento en el SG-SST. Esto ayuda a la detección de las debilidades y en que está fallando la implementación del sistema.	Reforzar la cultura de la organización para que todos trabajen en equipo y se ayuden mutuamente. No obstante hacerles entender que el autocuidado es crucial y no solo para ellos, sino que para su familia.	La propuesta según analizando los profesionales en el tema es seguir los siguientes pasos: Realizar un diagnóstico de la situación actual de la institución. Conocer todas las herramientas de la Resolución 1111 para fijar una adecuada al problema de la institución Seguir en una constante búsqueda de posibles riesgos para mitigar y seguir otra vez el proceso o los pasos.	La propuesta sería generar tipo talleres donde vean la importancia del autocuidado y que no lo vean como solo una norma sino como un beneficio para todos.
Relación respuesta entrevista expertos – respuesta encuesta docentes y directivos docentes.		En el ánimo de hacer un análisis de las respuestas dadas por los expertos, voces que expresan el deber ser, se contrastó también	Llegar a un lenguaje común es un camino considerable para el éxito de la aplicación del SG-SST. Identificar con	Se recogen unos elementos de los expertos que se pueden contrastar con las respuestas de los docentes, y son estos: Responden los expertos que Una

		<p>con la acción actual por parte de los docentes y directivos docentes, donde los enfoques dados por los expertos orbitan en los escenarios del individuo que debe propiciar un bienestar individual y un ambiente de conciencia para de esta forma contagiar a los demás, de la misma forma que sugieren el conocimiento de la norma resulta importante en cuanto a orientación, pero no porque deba cumplirla porque esté escrita, sino porque acatar la norma de forma consciente permite un mejor desempeño, lo cual no conecta con los actuales comportamientos de los docentes, donde primero, tienen un desconocimiento generalizado de la norma, segundo, no hay una conciencia de todos los riesgos que suponen</p>	<p>qué se cuenta, de manera que se identifique qué se puede intervenir o mitigar, dado que el riesgo no se elimina. Las herramientas técnicas están dadas por la norma, pero el espíritu de aplicación está dado por las I.E, de manera que hay una hoja guía, donde la suspicacia del directivo será fundamental en su aplicación. Lo anterior corresponde a la generalidad planteada por los expertos, pero de otro lado, los docentes para la fecha de la aplicación de la encuesta no comprendían como lenguaje común lo que es el SG-SST, no tienen determinados con claridad los peligros existentes, no hay voluntades generalizadas y encaminadas a intervenir los puntos que pueden generar</p>	<p>herramienta es que los profesionales a la hora de ingresar a laborar tengan la competencia del autocuidado interiorizada; también mencionan la necesidad de romper paradigmas y generar aceptación al cambio, y por último, aprender y desaprender. Estas respuestas están orientadas a ser respuestas a varias coincidencias entre los docentes, teniendo como base lo tiempos de la labor de los docentes, una es cuando están en el proceso de selección para ejercer como docentes, segunda, cuando están ejerciendo y deben reconocer qué es un error y qué es un acierto, para así avanzar en el proceso de consciencia si este no existe. Los docentes en este momento no dimensionan las realidades y desconocen estrategias que permitan intervenir los incidentes y accidentes que se puedan presentar; esto quedó evidenciado en la encuesta, donde cada caso para ser aislado del concepto integral del SG-SST.</p>
--	--	---	--	--

		<p>varios retos institucionales y tercero, no existe un SG-SST que propicie mitigar todos estos faltantes; por lo anterior, hay una desconexión entre la teoría y la práctica en le I.E.</p>	<p>incidentes o accidentes, dejando a un lado la responsabilidad a pocos que se han comprometido con la construcción del SG-SST; siendo esto totalmente contrario a lo planteado por un experto en relación a construir de adentro hacia afuera y quizá por temas como estos asociados a voluntades, si no se normativiza, no se corresponde al deber en las acciones.</p>	
--	--	--	--	--

Fuente: Propia

Análisis de Discurso – Entrevista a Expertos(As) En SG-SST

Tabla 13: Análisis de Discurso

Entrevistado(a)	¿cómo considera se puede estimular una mayor participación de los docentes y directivos en un tema que requiere un	¿Cuáles son los errores más comunes al crear un estado actual y una propuesta de implementación de un SG-SST?	¿Cómo garantizar el cumplimiento del SG-SST cuando los docentes y directivos no se interesan en el tema?	¿Qué medidas eficaces pueden incentivar la participación de los docentes y directivos en la gestión del SG-SST?
------------------------	--	---	--	---

	alto compromiso como lo es el SG-SST?			
Directora Maestría en SG-SST	Yo creía que pasa por lo mismo que hablamos antes, yo creo que al final todos podríamos ser muy buenos brigadistas, porque yo creo que aquí es un acto voluntario de condición humana y de solidaridad siempre todos, quisiéramos saber en algún momento qué hacer, cómo lo hago, qué tengo que hacer, yo creía esa condición está ahí presente, yo creo que no hemos formado a todos nuestros colaboradores para que en potencia podamos ser brigadistas, el brigadista no tiene que ser el de siempre, el brigadista	El error más común, está en que nosotros instrumentalizamos, de alguna manera le ponemos medición al desarrollo de nuestro sistema para poder implementar; y si bien es cierto que hay que tener una línea de bases, numérica dada a través de la evidencia de los procesos, la documentación de los procesos, la existencia de la política todo lo que determina que si estamos cumpliendo con el sistema, yo creo que el error más común puede estar en primero que lo hacemos de manera digamos muy especialista, muy aislados de y eso es uno de los grandes retos que tienen hoy hacen, hacemos parte del sistema de que estos procesos se tienen que hacer	Definitivamente aquí todas las estrategias educativas, persuasivas, coexitivas, discursivas podrían ser aplicadas, el asunto es como la misma institución prioriza esto que quiere, que está pensando hay que cumplir el sistema a toda costa entonces vamos a medidas coexitivas, hay que hacer el sistema una fortaleza de nuestra organización entonces nos vamos con procesos mucho más formativos, informativos y pedagógicos, hay que trabajar mucho más desde la persuasión en el tema de que las personas puedan ser	Primero los temas de inducción, la inducción son una de las entradas más importantes que puede tener la organización como ganancia al momento de hablar del sistema y reconocer ese sistema más allá que un cumplimiento normativo como un capital institucional o como una apuesta hacia un entorno laboral saludable. Entonces yo creería que la concepción que tenga la institución sobre el entorno como laboral saludable debe de difundirse y debe transversalizarse hacia los colaboradores, llamemos aquí docentes directivos

	<p>no tiene que ser aquella persona que de alguna manera se identifica históricamente con una gestión, todos deberíamos tener esa competencia desarrollada y si eso pasa por fomentar en las personas una posibilidad mucho más técnica, teórica, metodológica pues hay que darla.</p>	<p>en trabajo colaborativo, entre más personas participen entre más personas aporten pues muchos menos riesgos va a tener la implementación del sistema. Tener en cuenta lo que tenemos y podemos llegar a lo que es visible pero también llegar a lo que no es visible y a partir de eso hallar herramientas más confiables para proceder a una implementación del sistema, sacando entonces yo diría que un poquito flexibilizar el concepto de que esto no es un tema de expertos, es un problema de todos lo que pasa es que es facilitado por personas que tienen un mayor nivel de formación, pero es un ejercicio de todos.</p>	<p>mucho más experienciales frente a esto, eso ya será una puesta mucho más metodológica de la organización, pero indiscutiblemente yo creo que al final a lo que tiene que ser no desfallecer la organización a construir un lenguaje mucho más bases del sistema; de tal manera que el sistema no sea asunto del representante legal o del director o rector del colegio o del grupo de apoyo que este designado para eso.</p>	
<p>Asesora Líder SG-SST Alcaldía Municipal de Pereira</p>	<p>Por medio de las capacitaciones asertivas estamos mostrando las</p>	<p>La responsabilidad por qué, porque cuando existen vacíos en los temas de</p>	<p>Entonces primero hay que hacer un trasfondo e investigación de que es lo</p>	<p>Respondió anteriormente.</p>

	<p>condiciones de daño, o sea que estamos yendo por medio del impacto visual, cuando nosotros generamos un impacto visual, le estamos vendiendo la idea al docente que él se tiene que cuidar y que él tiene que cuidar a todos los de su entorno, es una metodología nueva, donde realmente no queremos ser amarillistas en el manejo de la información, sencillamente queremos ver, o sea queremos impactar de manera directa con imágenes asociadas a las condiciones de riesgo, perdón a las condiciones de daños que efectúa un accidente</p>	<p>contratación que genera la fiduprevisora quedamos enormemente desprotegidos de que tiene la responsabilidad exacta de que tiene su sistema de gestión, porque en la ley está muy claro los niveles de responsabilidad, que es lo que tiene que hacer la entidad de salud, que es lo que tiene que hacer la fiducia, que es lo que tiene que hacer el ente territorial o secretaria municipal, que en estos momentos somos nosotros, no es claro para ellos, se tiran la pelota en la operatividad exacta de lo que se debe hacer en el manejo adecuado del sistema de operación Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	<p>que está pasando, cuando logramos identificar qué es lo que está pasando porque en esta institución tenemos tantos accidentes, entonces entrevistamos a todos los docentes y nos damos cuenta que ese es el factor predominante hoy en día debemos tener en cuenta culturalmente, los niños no respetan a los docentes. , por favor colabórenos en el autocuidado, vea muy bien por donde está andando, no ande a la carrera, entonces todo es tipo de cosas es muy diferente al hecho de ir y decir usted está un incurriendo en la política del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo donde</p>	
--	--	--	---	--

	laboral o un evento natural cualquiera de estos dos, entonces para nadie es un secreto que la metodología más grande para levantar el interés sobre una situación o sobre una condición es primero que se haya pasado por un evento o primero que se identifique un daño colateral asociado a las condiciones de riesgo asociados a la institución educativa.		se tiene que cumplir con unos estándares de autocuidado y es básicamente los mismo y téngalo por seguro que el docente me va a escuchar de una manera no imponiéndole y diciéndole que está escrito en un papel firmado por el secretario una circular. Nosotros no queremos seguir órdenes.	
Director Esp. En SG-SST	(ESTIMULAR) Así que tengan que ver en el descanso que los profesores recapaciten pero lógicamente no tiene que ser todos los días pero que los haga reír que no sólo encuestas y llene luego un diagnóstico,	(ENFERMEDADES) Entonces primero tiene que ver esa voluntad de reorganizar segundo tiene que haber una voluntad de detectar las potencialidades y capacidades de los docentes hay unos más Lógicos que otros hay otros más Lógicos que lúdicos menos emocionales	(EXITO) Bueno Digamos que el éxito tiene que ver con la gente altamente efectiva ser proactivo es el primer hábito en promoción en función de acciones para solucionar los problemas repito la dirección de	Respondió anteriormente.

	<p>no, sino que ya se sabe por ejemplo que hay problemas de estrés los que usted quiera eso está sobre diagnosticado en los profesores que ha hecho el estado muy poco problemas biomecánicos también ahí y bueno escoger los riesgos o lo del colegio Qué riesgos hay y empezar a diseñar estrategias naturales dentro del tiempo de trabajo de los docentes.</p>	<p>entonces colocarlos en frentes que tengan que ver con sus naturales potencialidades y capacidades tercero los factores higiénicos del trabajo en esa situación que se le sale de las manos a digamos a los rectores a los docentes inclusivas los secretarios de Educación municipal y departamental y es el pago cada rato haciendo paro para reivindicar los derechos de pago porque el gobierno de turno Se compromete en un paro a dar algo y no cumple entonces por ahí que empezar también para generar esa solución del problema que usted está expresando.</p>	<p>los dirigentes son los que deben dar ejemplo porque el ejemplo no es el mejor maestro es el único maestro que existe debe empezar Por qué los trabajadores en este caso los docentes vean que el rector está auténticamente interesado en la seguridad y salud en el trabajo que no simplemente es un relleno que la ley pide. implica afinar la sierra y es que la gente todos y cada uno de los agentes tengan conciencia de cuidarse a sí mismo eso es afilar la sierra y para eso se necesita un cronograma que se vaya desprendiendo a nivel de voluntad política o sea no estoy hablando de politiquería sino de nivel</p>	
--	--	---	---	--

			político las grandes intenciones de estrategias para poderlo ante el logro de la seguridad en el trabajo.	
Líder Sindical experto en SG-SST	(INCENTI VAR) primero es generar espacios donde cada docente y directivo docente pueda realizar un estudio y evaluar sus condiciones de trabajo y como sus ideas se pueden mejorar y plasmar en un clima laboral, Hacer reuniones donde todos puedan expresar que haya libertad de expresión si para exponer sus ideas y sugerir acciones de mejora y creo que es indispensable también. Creo no, es que debe de hacer una capacitación	(ENFERMED ADES) Pero los maestros a veces somos muy apáticos a darle la importancia que requiere un tipo de esas enfermedades y lo que se recomienda es que se debe de hacer evaluaciones o exámenes periódicos de promoción y prevención de la enfermedad. El decreto 1655 plantea cuales son las enfermedades profesionales de los docentes, porque está dedicado solamente a los docentes, pero se debe de hacer para poder mitigar ese tipo de enfermedades profesionales que genera al docente creo que es indispensable que se genere espacios para hacer pausas activas. Hay que evaluar la carga	(EXITO) Bueno yo pienso que las partes exitosas que hay que hacer es seguir buscando prevenir no quedarnos en la monotonía en que bueno esa ya esta no, prevenir y ser activos en buscarle una solución a los problemas que más se presentan en un su lugar de trabajo si? Y creo que tenemos que ser muy reiterativo en la importancia pues que el sistema de salud y seguridad en el trabajo hay que darle debe de ser permanente y debe de mantener la participación active de cada uno de los	(RECOMENDACIONES) Sería primero diseñar un sistema de vigilancia epidemiológica, ¿sí? Para el riesgo psicosocial que tenga el alcance a todos los docentes de la institución que es uno de los riesgos cuales estamos más expuestos actualmente. Como Segundo, realizar las jornadas de sensibilización a toda la comunidad educativa para que todos en sus diferentes actores se acostumbren que hay que hacer mejoras sustanciales para el bienestar y calidad de vida de los docentes en la institución educativa de la comunidad educativa en general porque no solamente entra docente. Realizar capacitaciones preventivas a los docentes de la institución educativa en riesgo psicosocial y algo que es muy

	<p>permanente porque a veces hacemos el proceso y como ya está listo entonces nos olvidamos de que no tiene que hacer nada porque ya quedo, y mantener el programa de bienestar creo que es muy importante en ese sentido para incentivar la participación de los docentes y directivos docentes en la implementación del sistema.</p>	<p>laborar de los maestros para que eso garantice un buen ejercicio en el trabajo. La importancia del autocuidado en cada uno, generando espacio pues de la actividad física y también gestionando un tipo de capacitación donde se le inculque la higiene postural y los buenos hábitos alimenticios.</p>	<p>actores y lo más importante es mostrar interés para que eso se desarrolló como debe de ser.</p>	<p>importante el autocuidado. Otro punto, otra recomendación sería garantizar que la institución educativa cumpla con las condiciones necesarias para que los docentes no se vean limitados al momento de dar una clase. Otro elemento importante es brindar los recursos suficientes a los docentes, ¿sí? Para que no se vean afectados en la realización de sus actividades laborales diarias si usted le presenta unos buenos recursos pues tendrá que avanzar en eso, ¿sí? Pues verificar que los docentes tienen sus pausas activas como hemos manifestado en varias ocasiones en el trabajo, que no le genere tanta apatía y agotamiento en su jornada laboral, porque sabemos que es un poco bastante extensa. Facilitar espacios en donde los docentes en caso que requiere asistir a citas médicas que eso es un tema complicado pues que les permite a ellos estar en ella y por último, diría yo pues, diseñar programas de retiro, ¿sí? Que</p>
--	--	--	--	---

				<p>permitan fomentar actividades de artes y oficios para que los docentes en próximas en próximas a su pensión digamos...afrontar esa salida y que van a asumir otro nuevo rol.</p>
<p>Rector integrante ASODIR</p>	<p>(estrategias) Las estrategias que funcionan y las que no funcionan asignar sin previamente no haber valorado la voluntad al otro lado de contribuir por ejemplo por ley los COPASS se deben integrar bajo unos criterios claros de acuerdo al número de docentes está el número de participantes y quienes los deben de elegir son los mismos compañeros entonces hay que tratar de que elijan a personas que quieran estar. Uno, que les</p>	<p>(INCENTIVA R) Esto es de voluntades y de equipos. Empezar con los que estén motivados con los que mayor entusiasmo tienen con los que más compromiso tienen con los que más quieren participar y a través de ellos y convocando los docentes participan de los gobiernos escolares en consejos académicos en comités de convivencia en consejos directivos ir involucrándolos en todos los estamentos del orden escolar con el sistema hasta que a lo último hay un empoderamiento tal que la gente tenga Claridad sobre su sistema de gestión Por qué</p>	<p>(EXITO) Aquí estamos y que le podemos ayudar, pero eso no es más que una intención y la voluntad y una actitud, eso es más del ente prestador de salud el ente prestador de salud Debe de venir y hacer talleres de manera preventiva talleres de Cuidado, taller de cultura del Cuidado, talleres que conlleven a que la gente mejore sus condiciones de salud. Entonces el tema es la combinación entre la atención de salud la responsabilidad de acompañamientos del ente</p>	<p>(RECOMENDACIONES) No lo puede hacer sola la I.E, aquí tiene que haber un equipo donde esté el Ministerio a través con la fiduprevisora donde esté el ente de atención en salud Dónde está la entidad territorial Y dónde está el colegio sólo existe la disposición y la voluntad que lo puedo organizar, pero requiere entonces que tiene que hacer empezar a escribirle a todo mundo ya asodir en las mesas de trabajo. Entonces esto es de adentro hacia afuera Cuando ya eso está constituido empezar a escribirle a todos los que les corresponde porque vuelvo y digo el tema de recursos económicos no los puede aplicar la institución porque por ley se le convertiría en un peculado al rector ya dependen de otra instancia el tema de salud atención en</p>

	<p>interese el tema, no que les tocó entonces la primera estrategia es que los comités deben estar. la segunda en las brigadas deben de estar los que les interesa y conocen y saben del tema y lo tercero lo decía ahora al interior de las instituciones hay profesionales que aportan mucho ingenieros industriales, abogado, psicólogos ellos aportan entonces hay que traer esa experiencia que ellos tienen esa formación para que aporten al sistema y el comité pero hay que preguntarles antes de asignarle la labor y hay que tratar de</p>	<p>eso nos involucra todos Hay riesgos de incidentes, riesgos de accidentes y riesgos por ejemplo desde el punto de vista legal hay riesgos administrativos que hoy tenemos un alto riesgo pero no depende de nosotros si nos viene el Ministerio revisar estamos en un 25.5% del deber ser 100% Entonces nos irían a sancionar entonces hay que decirles ministerio no pudimos porque el ente que le corresponde no nos acompañó.</p>	<p>territorial y los recursos que asigna la fiduprevisora para poder hacer un buen trabajo se necesita mejorar el tema de clima laboral se necesitan esos días de bienestar laboral se necesitan esos acompañamientos de prevención de enfermedades entonces las enfermedades están tendiendo más a lo psicológico que a lo físico.</p>	<p>salud depende de comitete el tema de directrices de acompañamiento de recursos depende también de fiduprevisora Entonces nos tenemos que unir todos eso es lo que le está diciendo asodir en la mesa de trabajo a las demás instituciones a los rectores vengan nosotros tenemos no una responsabilidad sino un compromiso a la revisora ustedes tienen el deber lo dice el decreto el decreto es claro en eso Cuál es el rol y el papel de cada uno de las instituciones Pero eso no se ha cumplido No se ha cumplido está en el papel entonces lo que dice asodir es rector trabajé por su bienestar mitigue riesgos para que lo tenga accidentes tenga un buen proyecto de prevención de riesgos tenga un buen copas tenga un buen comité de convivencia laboral tenga un buen proyecto de bienestar laboral tenga muy reporte y un buen una buena Investigación alrededor de los incidentes y los accidentes cada día tenga mayor</p>
--	---	--	---	--

	no saturar con otro trabajo a esa persona porque eso nos pasa como es t�n buena entonces le asignamos muchas funciones no hay que tenerlo tranquilo y tranquila con la tarea que nos corresponde para que se concentró en el sistema y en el comité.			prevención y eso es lo que estamos haciendo los rectores eso es lo que estamos haciendo pero por el otro lado le está diciendo las otras instituciones alerta ojo o el cronograma de acuerdo a la resolución 1111 y todos los decretos reglamentarios y la ley dice que ya lo hemos estar cumpliendo
Apresiasi�n es comunes	Todos empiezan que es factor de motivación de los docentes en donde unos pueden tener toda la voluntad mientras otros no. Por lo tanto, es crear un sentido de motivación.	El error más común es que instrumentalizan mucho las herramientas.	Lo común es que cada especialista puesto los primeros dos nos indica que lo importante es tomar estrategias depende de lo que necesitan la institución. Por eso es la importancia de conocer los docentes para que se realice actividades que les interese.	primero los temas de inducción, la inducción son una de las entradas más importantes que puede tener la organización como ganancia al momento de hablar del sistema
Diferencias en las apreciaciones	Cada especialista cree que existe otras formas para estimular la	Los entrevistados coinciden en el fondo del tema al referirse que se toma como	Aquí se forma diferentes ideas en las cuales puede garantizar el	Los expertos difieren pero en el orden, ya que buscan lo mismo, algunos mencionan que la solución puede estar

	<p>participación de los docentes, por ejemplo: La implementación es de voluntades y de equipos empezar con los que estén motivados con los que mayor entusiasmo tienen con los que más compromiso tienen con los que más quieren participar. Por eso sugiere que se debe de empezar con los más motivados y luego esa motivación se les va contagiando a los demás.</p> <p>Por otro lado, primero es generar espacios donde cada docente y directivo docente pueda realizar un estudio y evaluar sus condiciones de trabajo. Estimular a</p>	<p>técnico netamente, pero cada uno lo manifiesta con su interpretación.</p>	<p>cumplimiento del SG-SST cuando los docentes no se interesen en el tema como:</p> <p>Todas las estrategias educativas, persuasivas, coexitivas, discursivas podrían ser aplicadas, el asunto es como la misma institución prioriza esto que quiere hacer un trasfondo e investigación</p>	<p>en capacitaciones, otros en inducción y otro en la que se considera la raíz del problema nacional, que es referente a el papel de los niveles de participación.</p>
--	---	--	---	--

	<p>los docentes,</p> <p>Recapaciten en una forma divertida</p> <p>Capacitaciones en donde se vea la importancia</p> <p>Todos deberían de ser brigadistas por un caso de emergencias todos pueden ayudar no solo los que están encargados.</p>			
Conclusiones	<p>En general, todos tienen diferentes formas de cómo pueden estimular a los docentes en el tema del SG-SST, este tema es demasiado importante porque se dio a la luz de que la mayoría de los docentes y también la razón de la cual falla el SG-SST es por la motivación de aquellos</p>	<p>Existe una armonía en el enfoque de los expertos, orientada al ser, a la persona antes que un aspecto a tratar individualmente como técnico.</p>	<p>La importancia es que se tiene que conocer que es lo que realmente quiere la institución para que los docentes se interesen el tema. Conocer a su vez, la cultura de la organización para conocer qué medidas son efectivas para que se interese todos los docentes.</p>	<p>Se puede concluir que la aplicación eficiente es la mezcla de una cadena de procesos que intervienen en diferentes tiempos y que cada uno tiene una dosis de importancia en la promoción de la cultura buscada.</p>
Propuestas y recomendaciones	<p>Una propuesta es</p>	<p>Adoptando una idea que</p>	<p>La propuesta es</p>	<p>La presión de todos los actores promoverá</p>

es	de verdad hacer un lugar placentero para los docentes en donde puedan tener un alto compromiso para el tema del SG-SST. A su vez, capacitándose de forma divertida para no aburrirlos.	mencionan dos expertos, sería interesante promover la iniciativa de escenarios de coaching por parte de algún profesor de la I.E que cuente con estas capacidades.	hacer una investigación para conocer el clima de la organización y a su vez, darse cuenta que es lo que realmente necesita la institución para así llevar a cabo una estrategia para garantizar el cumplimiento del SG-SST y los docentes les interesa el tema.	el avance conjunto orientado al logro del SG-SST adecuado a la I.E.
Relación respuesta entrevista expertos – respuesta encuesta docentes y directivos docentes.	Los docentes y directivos docentes mencionaron la importancia de: promover un sentido humano y de simpatía, igualmente la utilización del impacto visual, acercar al docente al riesgo de forma de ejemplo genera límites. Evidenciar los riesgos de las condiciones en que trabaja cada docente puede estimular las	En este punto se logra un encuentro entre los puntos de vista de los expertos y los docentes, donde los primeros creen que la desconexión es un factor determinante en el fracaso de los sistemas de gestión y por ende, conocer de primera mano los puntos de vista y las realidades que manifiestan los docentes son la pieza inicial que conectará todo el proceso. El reconocimiento de las	Primero los expertos recomiendan priorizar, pero los docentes respondieron de forma diversa y no tienen un horizonte claro de lo que significa el bienestar integral y desconocen el fondo. Encontrar los puntos más comunes en lenguaje y de interés colectivo podrá sumar al esfuerzo orientándolo al objetivo.	Expertos mencionan inducción para compartir conocimiento, también hablaron específicamente de la vigilancia epidemiológica que contiene la sensibilización y, conectado con las pregunta y respuesta anterior, se debe establecer una unión que cree sinergia, tal como lo establece la norma para que de esta manera se pueda incentivar a los docentes, dado que mientras exista una fractura en el proceso, los esfuerzos de la I.E podrán ser inferiores a lo requerido por el bienestar de los

	<p>conductas de cambio. Para cualquier estrategia es importante considerar las voluntades de aceptación y la pertinencia de las labores a realizar por cada uno. Para este caso los docentes y directivos docentes no se encuentran conectados con el deber ser o lo que dice la experiencia de expertos, ya que no se capacitan, no reconocen a la fecha los riesgos, no hay un interés general por pertenecer a los diferentes grupos de Copasst, por lo cual los docentes no se identifican con la serie de funciones que requiere el ejercicio de un SG-SST</p>	<p>responsabilidades individuales y por ende colectivas es otro factor determinante, donde los docentes según sus respuestas no interpretan a cabalidad la responsabilidad y el papel fundamental en la implementación. La detección de la pertinencia de los perfiles, donde no reconocer la apatía puede generar un estancamiento y debilitamiento progresivo.</p>	<p>Siempre retroalimentar el diagnóstico, tal como lo ayudaron a construir los docentes a través de la respuesta a la encuesta, ya que hacer esta encuesta representa un apoyo inicial a lo que se quiere. Esta pregunta permite resaltar el eslabón perdido del proceso, el cual hace referencia a la conexión y cumplimiento de los niveles de participación, donde los expertos manifiestan la necesidad de su intervención y a su vez, los docentes responden a la encuesta de forma negativa en la intervención de estos actores desde lo nacional principalmente; hay un hilo conductor allí que debe</p>	<p>mismos docentes y directivos docentes. Hay una sincronía sobre la invisibilidad de niveles de participación, de acuerdo a la percepción de expertos y docentes.</p>
--	---	--	---	--

			recuperarse para avanzar en la eficiencia del proceso, o todo esfuerzo podría ser insuficiente.	
--	--	--	---	--

Fuente: Propia

Tabla 14: Análisis de la entrevista

Entrevistado(a)	¿Cómo cree que debe combatirse el proceso de enfermedades laborales e incapacidades en la I?E buscando a su vez la construcción de confianza en los docentes y directivos docentes de que estos casos se reducirán?	¿Cómo cree usted debe atacarse la baja adaptación al SG-SST por parte del personal con mayoría de edad?	¿Qué aspectos cree usted que hace exitosa la aplicación del SG-SST?	¿Qué recomendaciones generales haría usted a la I.E Ciudadela Cuba para la formulación de una propuesta de implementación de SG-SST efectiva?
Directora Maestría en SG-SST	Allí donde vuelve y retorna el tema de la inducción, de evaluarle la inducción, el proceso de selección, que luego hacen su proceso, su efecto. Yo recomiendo	Para mí es un asunto de sencillamente auto cuidado de competencia laboral porque básicamente uno diría que esa relación que establece el empleado docente o el	Que lo que logra el sistema fundamentalmente una cosas un sistema bien administrado va tener unos indicadores y una trazabilidad que permita monitorear la reducción de las	Yo recomendaría primero fuera participativa, es decir, que tuviera una estrategia importante que posibilitara la participación y no sé si la estrategia pueda

	mucho eso.	<p>administrativo con su entorno, es una relación que tiene que ser muy integral, muy permanente, pero sobre todo muy consciente. Una cosa es que yo asuma, por eso hoy en día las organizaciones se toma mucho sus inducciones que significa que yo solo conozca mi puesto de trabajo, que tanto significa que yo conozca mi puesto de trabajo con el otro, que tanto significa que yo conozca lo mío, lo del otro y lo de todos. básicamente como la organización concibe el Sistema de Gestión para entregárselo, apropiarlo, difundirlo</p>	<p>causas permanentemente, generando un trabajador más consciente un trabajador con un estar mucho más cercano a la realidad y es por eso que quizá en la perspectiva hoy de la salud pública, la perspectiva que intenta aproximar el cliente plan general de salud pública la importancia que tiene el manejo de este a lo largo de la vida y el acompañamiento que tenga el ser humano en los lugares donde nacen donde estudian donde trabaja donde habita y digamos permanece la mayor parte del tiempo.</p>	<p>ser comunicativa o una estrategia de expectativa algo así alrededor de que se genere obviamente, voy a decir algo un poquito metafórico pero de pie derecho para que pueda empezar a ser muy participativo; lo segundo es que se pudiera leer hacer la lectura de responsabilidad frente a la norma pero también de potencialidad, es decir, que permita que las personas vean en ella no solo un cumplimiento sino también una oportunidad, de una mejora, una mayor calidad de vida alrededor de la organización porque creo que eso considero como bueno más que lo normativo. entonces yo invitaría eso a que sea muy participativo a que potencie lo normativo y que</p>
--	------------	---	---	--

				empiece a visualizar las potencialidades las habilidades de cada quien para hacer parte del sistema; hay que entender que no todos tenemos habilidades para todo, que el sistema es un marco es muy amplio y abarca muchas cosas, en la medida que podamos implementarnos; lo otro es que no se quede allí que puede bajarse, transversalizarse en los diferentes procesos que tiene la organización y luego cuando se implementen esos procesos se convierta automáticamente en otras prácticas; entonces como vas a medir que el sistema sea realmente efectivo en las buenas practicas que genera .
Asesora Líder SG-SST Alcaldía Municipal de Pereira	Pero yo creo que el éxito de un Sistema de Gestión	Que el Sistema de Gestión de Seguridad y	SINDICATO: Entonces si ellos les tocaría sumarse un	Respondió anteriormente.

	<p>Seguridad y Salud en el Trabajo, es que realmente se dé el valor agregado a cada uno de los puestos de trabajo, que desde la persona del conserje que tenemos en las instituciones educativas hasta el rector tengan esa cultura y esa consciencia, cuando tu tienes esa cultura no ejecutas actos inseguros, cuando sabes ese proceso de prevención y lo interioriza realmente reduces las condiciones de riesgo a la cual está asociado tu puesto de trabajo y si cada una de las personas dentro de una institución educativa son asertivas de mi puesto de trabajo de mi lugar de trabajo, mis condiciones de riesgo evitar, mis actos inseguros evitar completamente mis actos inseguros téngalo</p>	<p>Salud en el Trabajo los planes escolares de Gestión del Riesgo no los hagan por obligación, no los hagan para tenerlo en un papel sino que realmente los hagan operativos, cuando se va a la institución se solicita el inventario saca la hoja pero la persona encargada de la brigada ni siquiera sabe el inventario exacto, o que solo hay una persona que se encarga de todo; entonces esta persona es la que se encarga de hacer brigadas, el que se encarga de hacer el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se encarga de hacer el plan escolar de Gestión del Riesgo, el que se encarga de todo, esta persona, si esta persona no está</p>	<p>poquito más al proceso, ante todo legal, ellos son una parte enormemente legal del desarrollo de actividades del municipio a nivel de educadores, como son tan importantes sus procesos administrativos, también es importante que ellos se sumen y hagan presencia en el proceso de desarrollo organizacional que tienen los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	
--	--	--	---	--

	<p>por seguro que la participación total dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo va a ser un éxito, pero el área de Seguridad y Salud en el Trabajo no es la que se encarga de todo, es que Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es que cada persona participe de eso. Ok no tenemos accidentes este mes, pero entonces participemos todos de las brigadas, participemos todos en las capacitaciones, participemos todos en reportar condiciones inseguras si todos hiciéramos el papel de Seguridad y Salud en el Trabajo ahí sería el éxito de sostenimiento y retroalimentación del programa de gestión ahí</p>	<p>en la institución ni el rector, ni el coordinado son capaces de responder las preguntas</p>		
--	--	--	--	--

	realmente estaría el éxito.			
Director Esp. En SG-SST	Respondió anteriormente.	Respondió anteriormente.	Respondió anteriormente.	Las recomendaciones en para que los rectores generen de abajo hacia arriba una presión en el buen sentido de la palabra con respeto con tranquilidad pero enérgicamente en conciencia a secretaría de educación de la importancia de la seguridad sobre el trabajo de sus profesores para que el subsecretario educación también busque recursos humanos desarrollo se vaya asegurando rubros que más importantes para generar esa cultura esa cultura se necesita tiempo se necesita personal se necesita dolientes en un plan de acción inteligentemente concebido para que esas estrategias o conjunto de

				acciones en la meta de generar una conciencia proactiva de la implementación idónea de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo
Líder Sindical experto en SG-SST	(SINDICAL) Bueno, el sindicato se hizo para defender los derechos de los trabajadores cada sindicato, y de hecho como sindicato de educadores nosotros hemos orientado al magisterio como desempeñar su labor en cada institución en no poniendo el riesgo pues su vida sino por lo contrario el disfrute de la vida para ello. Se orienta en el sistema de seguridad como igual lo hacemos nosotros aquí en el sindicato de los educadores y que también manejamos un plan de prevención para el riesgo de accidentes	(CADENA) Hay una realidad, estamos en un contrato nuevo de salud que fue firmado el 23 de noviembre del año anterior y en este contrato no quedo contemplado el tema de salud ocupacional, es decir, en este momento los maestros en Colombia somos los únicos que a hoy no tenemos garantizado una ARL. Somos los únicos en el país de todos los trabajadores y no quedo contemplado en el departamento de salud ocupacional, por lo tanto, en este momento nosotros no tenemos la	Respondió anteriormente.	Respondió anteriormente.

	<p>laborales y aquí a los maestros se les oriente el caso de accidentes laborales que deben de hacer frente a ellos y uno primero, que cuando se genera una situación de accidente laboral en el colegio, porque aquí hay una serie de dificultades que tenemos que a veces los maestros se accidentan llegando al colegio o antes de llegar al colegio ese no se considera un accidente laboral.</p>	<p>capacitación en salud ocupacional y tampoco quien haga la investigación cuando se genere un accidente laboral. Es obligación del patrón en este caso para nosotros sería la secretaria de educación, como no quedo contemplado en el contrato y es de ley que debe de proteger a los trabajadores en riesgo laborales en la capacitación y en la investigación nosotros no tenemos, entonces lo debe de asumir el patrón en este caso la secretaria solo cosmitet para el caso nuestro cosmitet solo atiende la pérdida de capacidad laboral y atiende lo de accidente laboral pero no hace la investigación entonces ese</p>		
--	---	--	--	--

		problema lo tenemos ahora que no se ha resuelto y no sabemos cuándo se va a resolver.		
Rector integrante ASODIR	(SINDICATO S) Entonces, ellos deben tener una negociación política y una vez haya esa negociación la van a bajar a sus asociados y toman posturas pero en el tema de seguridad y salud en el trabajo uno encuentra que no hay digamos una prevención para los Copasst, no porque ellos saben cómo líderes sindicales, que esto es un tema que nos favorece a todos que es de cultura institucional, que es el bienestar de los compañeros, que es evitar incidentes, qué es evitar accidentes cuando hay reclamo, el sindicato por ejemplo no es atendido el compañero o la compañera que se accidentó	Respondió anteriormente.	Respondió anteriormente.	Respondió anteriormente.

	<p>oportunamente no es valorado como un accidente laboral sino como una enfermedad general, bueno, ahí es donde usted encuentra al otro lado del sindicato haciendo el reclamo pero de lo contrario se convierten también en agentes que dinamizan los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo entonces los reclamos son más porque no se ha implementado, porque hay riesgos, entonces claro se pegan por ejemplo de acoso laboral como uno de los factores que genera estrés y que el estrés es una enfermedad considerada dentro del 1655 como una enfermedad laboral entonces claro a la medida que no esté organizado amante ver unos</p>			
--	--	--	--	--

	digamos aspectos para poder entrar a reclamar y a demandar y a solicitar			
Apreciaciones comunes	La apreciación más común es en la parte de selección del personal, ya que, aquí sabe si el docente tiene la voluntad de ayudar a mitigar estos problemas.	Se encuentra común el autocuidado para prevenir hasta las deficiencias del Sistema.	Los aspectos que hace exitosa la aplicación del SG-SST que todos los especialistas tienen en común es que todos tienen que estar involucrados no solo los docentes sino todo lo que conforma la institución.	Lo más importante para las profesiones y su parecer es una recomendación dada por todos es que todos los que menciona el decreto 1655 estén involucrados. Porque puede ser una norma pero no todos cumplen con ella para el desarrollo del sistema.
Diferencias en las apreciaciones	Las diferenciaciones más grandes son las siguientes: La directora de la maestría nos indica que la inducción es crucial para dar a conocer el sistema, de evaluarle la inducción, el proceso de selección, que luego hacen su efecto. El sindicalista	Las etapas que deben ser susceptibles a intentar mitigar son las que generan diferencias, pero en alguna intervención hubo un reclamo al sistema nacional que no se evidenció en otros.	Para un éxito los entrevistadores los toman en diferentes perspectivas: El sistema fundamentalmente una cosa un sistema bien administrado va tener unos indicadores y una trazabilidad que permita monitorear la reducción de las causas permanentemente, generando un trabajador más	Las recomendaciones son muy distintas, ya que, cada uno se enfoca en un tema distinto como se puede evidenciar estas son las diferencias: La primera profesión considera que el sistema tiene que ser participativo a que potencie lo normativo y que empiece a

	<p>indica que Hay que evaluar la carga laboral de los maestros para que eso garantice un buen ejercicio en el trabajo. La importancia del autocuidado en cada uno, generando espacio pues de la actividad física y también gestionando un tipo de capacitación.</p> <p>Primero tiene que ver esa voluntad de reorganizar segundo tiene que haber una voluntad de detectar las potencialidades y capacidades de los docentes hay unos más Lógicos que otros hay otros más Lógicos que lúdicos menos emocionales entonces colocarlos en frentes que tengan que ver con sus naturales potencialidades y capacidades tercero los factores higiénicos del trabajo en esa</p>		<p>conciente. Aquí nos indica que los indicadores se deben de incorporar para un buen manejo administrativo.</p> <p>El tema es la combinación entre la atención de salud la responsabilidad de acompañamientos del ente territorial y los recursos que asigna la fiduprevisora para poder hacer un buen trabajo. En general, el trabajo es de todos y le queda difícil que solo una persona ayude a la implementación.</p> <p>Permanente y debe de mantener la participación active de cada uno de los actores y lo más importante es mostrar interés</p> <p>Los dirigentes son los que deben dar ejemplo. Y así todos los docentes siguen el ejemplo y darle una motivación por el deber es de todos no solo el</p>	<p>visualizar las potencialidades las habilidades de cada quien para hacer parte del sistema</p> <p>Otra recomendación en para que los rectores generen de abajo hacia arriba una presión en el buen sentido de la palabra con respeto con tranquilidad, pero enérgicamente en conciencia a secretaría de educación de la importancia de la seguridad sobre el trabajo de sus profesores para que el subsecretario educación. Que la realidad si se trabaja de arriba hacia abajo todo va a fluir mejor. Entonces no lo puede hacer sola aquí tiene que haber un equipo donde esté el Ministerio a través con la fiduprevisora donde esté el ente de atención en salud Dónde</p>
--	---	--	--	--

	<p>situación que se le sale de las manos a digamos a los rectores a los docentes inclusivas los secretarios de Educación</p>		<p>docente.</p>	<p>está la entidad territorial Y dónde está el colegio sólo existe la disposición y la voluntad que lo puedo organizar, pero requiere entonces que tiene que hacer empezar a escribirle a todo mundo diseñar un sistema de vigilancia epidemiológica, jornada de especialización y que todos cumplen con el Sistema.</p>
<p>Conclusiones</p>	<p>En general, la evaluación toma un hecho importante en esta pero no solo es evaluar a la institución sino a los docentes y ver que si tengan esa voluntad de contribuir al sistema y una desmotivación.</p>	<p>No hay un ambiente integrado, y se explica con otra pregunta, si no ha iniciado la labor de los niveles de participación ¿con qué autoridad se le exige a los docentes el cumplimiento de la norma? Las respuestas pueden variar y el deber ser es cumplirlo indiferentemente a otros factores, pero en</p>	<p>En general, el problema es que todos los que se involucre en el sistema no están activos y para el éxito de la implementación del SG-SST es que todos estén activos, el trabajo en equipo es fundamental.</p>	<p>Lo más importante de esta entrevista es que se puede trabajar y tener un plan de mejora, pero si todos no están involucrados va a ser muy complejo hasta imposible desarrollar un buen sistema. Ya que se necesitan que todos estén activos.</p>

		la manera que se logre consolidar, más se avanzará en el proceso cultural.		
Propuestas y recomendaciones	Ser más selectivos en proceso de selección del personal e implementar una capacitación sobre el sistema en la inducción para saber cómo ellos pueden contribuir en el sistema.	Ubicar a los docentes en pie de lo que dice, hace y piensan los que están liderando el proceso de implementación del SG-SST, de manera que se cree confianza de trabajo y así asimilen los compromisos de cambio de conducta y cuidados necesarios.	Crear un tipo de indicadores en donde se vea la mejora de la implementación. A su vez, hacer que todos estén activos haciendo que todas las instituciones se unen para hacer que todos hasta las entidades responsables del SG-SST estén activas.	La propuesta es que para que todos se vean activos es que se haga reclamaciones a las demás entidades que todas las instituciones se unan ya que si es una norma es su deber cumplir. A su vez, que la institución trabaje de manera interna para crear un buen ambiente laboral haciendo capacitaciones y jornadas de sensibilización sobre el sistema.
Relación respuesta entrevista expertos – respuesta encuesta docentes y directivos docentes.	El autoconocimiento de lo que me rodea es importante para los docentes, relatan expertos. Cuando existe valor agregado en los puestos de trabajo y en el entorno, los riesgos se reducen, de manera que enriquecer los	Los expertos proponen concebir el todo como un ahora y un futuro, donde no exista edades y solo el bagaje positivo sea el que alimente el futuro para bien, el docente debe reconocer el papel como tangible, realizable y realizado, ya	Los expertos manifiestan que el éxito no radica en que nunca exista un accidente o incidente, pero sí que exista un monitoreo oportuno de los hechos, una rotación de las funciones, el conocimiento de lo que está bien y está mal, actualización de	Se recomienda una participación activa y articulación interna del trabajo en relación al SG-SST, sin rompimiento comunicativo, para lo cual los docentes responderían positivamente, dado que

	<p>procesos y el ambiente, alimenta el deseo institucional de progreso. Ser asertivos con las funciones de cada sector y de cada profesor dará resultados. En relación a la lectura conjunta con las respuestas de los docentes, se denota un interés del papel de los sindicatos, sin embargo, la participación interna de los docentes en organismos como el Copasst es diminuto, lo que se traduce a una fuerza débil para presionar el cumplimiento del deber colectivo.</p>	<p>que, a través de las respuestas, los docentes no demuestran que exista realmente un papel en el que se asuma el SG-SST como un todo.</p>	<p>la información, aunado al buen desempeño de los docentes respecto a la receptibilidad de las mejoras. Los docentes en cuanto a lo que se refiere el éxito del proceso están lejanos, ya que no hay compromisos con el Copasst, la percepción de la norma es baja y no hay una actualización que permita acondicionar los elementos requeridos para cumplir con el deber ser.</p>	<p>participan de capacitaciones cuando las hay, de manera que son receptivos pero el esfuerzo debe ampliarse. La invitación de los expertos también redundaría en que debe haber una presión conjunta y enérgica sobre la participación de todos los actores; pero de otro lado, por las respuestas que dieron los docentes, esa presión también debe darse de forma interna para que participen y se involucren lo necesario.</p>
--	--	---	---	--

Fuente: Propia

2.2 Análisis Documental

2.2.1. Estándares mínimos (calificación de la matriz- Anexo la Resolución 1111)

La I.E Ciudadela Cuba ha realizado dos calificaciones a través de la matriz de estándares mínimos que suministra la norma. De esta manera, a continuación, se realizará un resumen de lo que se puede encontrar en la matriz realizada en el mes de agosto de 2017.

Para el primer estándar se encontró con un cumplimiento mediano, ya que no existe el líder del proceso del sistema, lo que implica el cumplimiento de un perfil profesional, lo cual representa un aspecto importante a mejorar, también pudo calificar positivamente la documentación primaria, concerniente a unas bases para dar impulso al trabajo requerido. Este proceso inicial fungió como de promoción interna para lograr posteriormente la conformación de todos los equipos necesarios, por ende, hasta acá se ha tenido un avance sustancial en materia de divulgación del programa y de influencia positiva en los docentes y directivos de la institución que empiezan a ver en este un actor importante de la labor pedagógica.

Para el siguiente estándar se precisa que existen unas falencias difíciles de mitigar por el grado de recursos que implican, en tanto las capacitaciones no son del resorte pleno de la Institución, lo que resulta en la apertura de una brecha pronunciada que dificulta la obtención de una puntuación que permita el cumplimiento total de este punto; seguidamente, existe una tarea complementaria de soportar el perfil de los encargados del SG-SST.

El mismo estándar se encuentra relacionado con la identificación de riesgos documentada, el horizonte de la institución, para dónde va en materia de SG-SST. También contiene la que sería en este caso la evaluación inicial, pudiéndose traducir en el estado actual de la organización, buscando identificar cuál es el ahora de la institución. De estos aspectos solo se ha logrado determinar cuáles son las prioridades de la institución; para este se puede decir que no hay un documento preciso de las metas, objetivos y un horizonte de la institución, pero sí existen algunos grupos como el de convivencia y continuando ausente un mecanismo de rendición de cuentas.

Aspectos críticos de esta calificación son la matriz legal que no ha sido diseñada a la fecha, al igual que no hay un perfil que cumpla con la normatividad, lo que implica simultáneamente que no se den comunicaciones de reporte del SG-SST.

Lo mencionado envía un mensaje, el cual es dar un salto a la documentación necesaria para determinar los elementos requeridos para adquirir en materia de productos y servicios, aunado a la forma de compras, donde actualmente no se verifica que los proveedores cumplan con los requisitos establecidos por la ley, tanto así que fungen como asesores de productos y servicios en las compras para el cumplimiento de la norma.

La complejidad de la institución, tanto por su ubicación, población y diversidad, no permiten que los factores externos e internos estén debidamente consolidados y por ende su impacto no es medible a la fecha.

Hay una alerta pronunciada en cuanto a documentación y hace referencia a varios elementos, la descripción o datos relacionados a los docentes, en los cuales se puedan encontrar todos sus datos personales y hasta a qué puede ser alérgico, de la misma manera una ausencia de la documentación pertinente a la atención médica como sus historiales; impidiendo esto tener una comunicación eficiente con los médicos que atienden cualquier caso de accidente o enfermedad laboral.

La comunicación de la institución es fallida con los actores, no se han atendido las recomendaciones y restricciones dadas por la ARL y EPS; también se encuentran falencias en cuanto a la inexistencia de programas de estilo de vida que apoyan la idea de combatir los malos hábitos como el tabaquismo.

El cuerpo docente cuenta con acceso al agua y a los servicios públicos esenciales para su desempeño; pero no es tan positivo el punto relacionado con el manejo de los residuos sea cual sea su material, de manera que no son retirados de la institución con frecuencia.

La institución da un adecuado al reporte de los accidentes de trabajo, pero no son investigados dentro de los plazos establecidos. El reporte sí le ha permitido a la organización establecer un análisis de los accidentes de forma posterior.

En el orden del cumplimiento, la medición que realiza la I.E es en el orden del ausentismo referente a accidentes de trabajo, lo cual se encuentra documentado. También la institución cuenta con la identificación plena de los peligros, de manera que puede actuar a partir de ello y tomar decisiones.

Ahora, siendo concordantes con el inicio de la calificación, el COPASST y el Vigía realizan su labor de inspección y por ende resulta un cumplimiento total de este punto. Punto seguido, este aspecto a mencionar es quizá uno de los pocos que tiene concordancia por todos los elementos tenidos en cuenta en la investigación, y hace referencia a la existencia de brigadas y rutas de evacuación; donde las encuestas, entrevistas y calificación dan respuesta en el mismo orden, todas positivas en percepción y aplicación.

Un resumen de los aspectos más críticos que muestra esta matriz es referente a las políticas, el horizonte y la estadística de los casos, lo cual no representa una base sólida para empezar a trabajar y propender llegar al cumplimiento óptimo. Por lo anterior, tampoco se dan acciones preventivas y de evaluación, dado que estas se constituyen posteriormente a lo realizado inicialmente.

Seguidamente, para contrastar la evolución que ha tenido la institución en cuanto a la calificación de la matriz, se presenta un resumen de lo que se encontró en la medición

realizada en agosto de 2018, donde pasó de un puntaje total de 25.5% en 2017, a 49.8% en 2018; en ambos casos al encontrarse por debajo del 60%, se considera en un estado crítico de acuerdo a la tabla de valoración.

Para el 2018 se avanza en materia de conformación de equipo y se sostienen elementos como la deficiencia en capacitación de inducción y reinducción en SG-SST, al igual que un líder que cuente con la capacitación de las 50 horas de forma virtual; también se avanzó en materia de existencia de creación de un horizonte, se planteó hacia dónde va la institución, con metas, con objetivos, política y archivo del mismo. Para esto fue relevante la creación del documento que contienen las prioridades.

Otro aspecto que representó mejoras fue el relacionado con el tratamiento de los residuos y el acatamiento de las recomendaciones de la ARL y la empresa de salud, los cuales constituyen dos avances en materia de salubridad y salud relevantes, ya que pueden estar mitigando enfermedades.

Seguidamente, la Institución mejoró su calificación al crear la matriz de identificación de riesgos, la cual permitió avanzar en materia de señalar y evidenciar acciones y áreas que requieren ciertos tratamientos y cuidados para prevenir accidentes e incidentes; de igual forma, subir la calificación de la matriz, para lo cual el apoyo de las brigadas facilitó en la creación de protocolos de acción para intervenir en cada acción que así lo requiera. Para el caso de los elementos de protección y mantenimiento, se cumple a cabalidad porque se constituye como requisito para elaborar las funciones.

Por último, dentro de los avances en puntos que estaban sin algún progreso, se encuentra la creación de una estructura que permita ubicar en ella el resultado y avance del SG-SST.

Por otro lado, se crearon acciones que obedecen a la prevención y constituyen un primer paso para llegar al lugar requerido, de la manera en que se evalúa en la matriz.

2.2.2. Documentos existentes

Para la operación, avance y consolidación del SG-SST, la I.E Ciudadela Cuba ha venido trabajando en diversos documentos que den respuesta a las necesidades de los docentes y directivos docentes en el marco de un ambiente saludable y que a su vez, permita el cumplimiento de la normatividad que se encuentre rigiendo. Para este caso, se relacionan los documentos realizados con el fin de dar cumplimiento al SG-SST:

2.2.2.1 Manual del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este manual representa una intención del cuerpo directivo de cumplir con el SG-SST en un marco normativo, donde se plantean unos objetivos y se comprometen a cumplir con el ciclo PHVA, detallando acciones de actores como los siguientes:

- Directivos Docentes (Rector y Coordinador)
- Docentes
- Servidores
- Vigía del SG-SST
- Brigada de emergencias

Este documento del 2016 contiene material mayoritario que se encuentra ya diseñado por la I.E, lo cual contiene los siguientes anexos:

1. Plan para la prevención y atención de emergencias: tiene como propósito final contribuir a la adopción e implementación de los procesos de la gestión del riesgo en la institución.

Dentro de este documento se encuentra:

- Análisis de amenazas

- Análisis de vulnerabilidad
- Determinación del nivel del riesgo
- Plan de acción
- Acciones preventivas
- Acciones de emergencia
- Acciones de recuperación
- Formatos de inspección

Toda esta información comprendida en este plan corresponde a una guía que debe ser socializada y actualizada en la medida de los cambios normativos, físicos de la I.E y hasta tecnológicos que hayan sufrido los elementos que intervengan. Lo que es claro, es la existencia de una herramienta a la que se puede acudir para estudiar la realidad en materia prevención para la institución.

2. Diagnóstico estratégico 2016: hace referencia de manera técnica, relativa a la descripción de los tipos de riesgos que pueden estar latentes en una institución educativa.
3. Matriz de riesgos 2016: esta responde a la clasificación real de esos riesgos antes mencionados con relación a la institución, donde se expusieron los que existen, cuál es su control, evaluación, criterios para establecer controles y medidas de intervención. La clave para que esta matriz y otras funcionen está en la asignación de responsables.
4. Instructivo manejo de los EPP: este corresponde a una línea que indica la forma en que se deben usar los elementos y de igual forma busca garantizar la aplicación de las matrices d EPP.
5. Matriz de uso de EPP: es un formato de control de uso de los elementos de protección por quienes operan actividades que requieren su uso. Este formato puede disminuir un poco

su uso porque cuando se contratan servicios, se requiere que en el contrato esté establecido el cumplimiento de dichos requisitos, de manera que ejecutar acciones sin la debida protección es casi imposible.

6. Matriz de EPP: es la tabla que clasifica cuáles son los elementos que deben utilizar las diferentes personas que se encuentran en la institución, en este caso los docentes deben tener zapatos antideslizantes y para el administrativo igual y sumado tapabocas y guantes; cabe aclarar que estos requisitos aplican mayoritariamente para la función de archivo.
7. Condiciones de salud y encuesta vial: es un diagnóstico realizado para detectar qué tipo de enfermedades ha padecido, padece, siente malestar, dolor o demás quejas que le limiten la eficiencia y que represente una dolencia que pueda ser asociada a la labor institucional. Simultáneamente se preguntó por las licencias de conducción que pudiera tener cada docente, lo que representó una clasificación y discriminación de datos.
8. Política de prevención de acciones: es un acto administrativo que prohíbe el uso, consumo y distribución de sustancias alcohólicas, tabaco o alucinógenas.
9. Reglamento de higiene y seguridad industrial: es un documento que representa la voluntad administrativa de promover el más alto grado de bienestar; a su vez, instaló un programa de higiene y seguridad industrial que lo impulsara.
10. Matriz de requisitos legales SST: en esta se encuentra toda la normatividad hasta el 2011 que vincula a la I.E y sobre la que debe trabajar siempre, de manera que bajo toda acción debe dar cumplimiento a ella.
11. Matriz de objetivos, metas y programas: consiste en una relación concreta de las acciones que se deben tomar con orientación y acompañamiento de la coordinadora del SG-SST de la Alcaldía de Pereira, para lo cual sus cumplimientos arrojan resultados que en últimas

se ven reflejados en el bienestar institucional, y en lo cuantitativo, en la matriz de calificación de estándares mínimos.

12. Plan de trabajo 2017: de acuerdo a la normatividad vigente, la I.E formuló una serie de acciones durante todo un año que permitiera hacer seguimiento al cumplimiento de las metas trazadas, así como poder cumplir para la próxima medición con la calificación de los estándares mínimos. El efecto de este plan de trabajo fue positivo, tanto que este 2018 incrementó la puntuación y sin mejorar significativamente elementos como los recursos económicos.
13. Plan de intervención 2017: este hace referencia a esas identificaciones que son necesarias para la acción en nivel directivo y docente, donde el docente apoya actividades de prevención como físicas, mecánica, psicosocial, biológica, entre otras; por parte del directivo docente, le corresponde la presentación de proyectos y adquisición de apalancamientos que le permitan mejorar las condiciones de la institución. Estas acciones se dieron en el 2017 y en el 2018 casi se duplica la calificación.

2.3 Matriz DOFA

A continuación, se muestra la matriz DOFA elaborada con base en la información encontrada a través de las diferentes herramientas y documentos existentes que dieron paso a una interpretación del estado actual y lo que debe ser el paso a seguir:

Tabla 15: Matriz DOFA

	<p>Oportunidades</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evitar posibles enfermedades. - Mitigar riesgos. - Fortalecer el trabajo de la institución en pro de un bienestar 	<p>Amenazas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bajo acompañamiento de los niveles de participación. - Irrisorio presupuesto para ejecutar
--	--	---

<p>MATRIZ DOFA</p>	<p>general.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creación de plan piloto en la ciudad de Pereira que pueda replicarse. 	<p>estrategias.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La normativa sancionatoria. - La aparición de nuevas enfermedades más complejas. - Dinámicas sociales externas que permean la institución.
<p>Fortalezas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ser una organización conformada por docentes. - Grupos de docentes empoderados con el bienestar. - Disposición de directivos docentes con la aplicación de un adecuado SG-SST - Participación activa de los docentes y directivos docentes a través de herramientas diseñadas y listas para su aplicación. 	<p>Estrategias FO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asignar docentes y directivos docentes al apoyo en la prevención de enfermedades que generen alertas mayores en la institución con el fin de generar sentido una consciencia de su importancia. - Identificar peligros y riesgos a través de ejercicios de observación docente en la I.E que puedan ser mitigados hasta su eliminación. 	<p>Estrategias FA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer plan de acción conjunto con los entes territoriales que repercutan en mejoras de aplicación de la norma desde el ámbito nacional. - Crear de un plan de mejoramiento y aplicación de un juicioso SG-SST que sea aplicado servirá de herramienta de discusión ante complejidades externas. - Enseñar las buenas prácticas a los estudiantes para un proceso de prevención integral será fundamental para cimentar una cultura del cuidado propio y colectivo.
<p>Debilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> - Baja aceptación al cambio. - Dinámicas laborales, tales como las ausencias. - Desconocimiento de 	<p>Estrategias DO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evidenciar en acciones diarias en reuniones y aulas de clase, los riesgos de no acoger la normativa como una 	<p>Estrategias DA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interpretar las buenas prácticas en las rutinas docentes y directivas docentes que estén direccionadas al

<p>la norma vigente correspondiente al SG-SST.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bajo interés de pertenecer a equipos del SG-SST 	<p>guía de prevención.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Generar redes internas de voluntariado en temas puntuales pertinentes al SG-SST que permitan el desarrollo de las habilidades profesionales de cada profesor y directivo docente, más allá de la docencia. (Ejemplo, la creación de procesos por parte de un ingeniero industrial). 	<p>bienestar del docente y prevención.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer una identificación de habilidades blandas de los docentes y directivos docentes para la divulgación de elementos que promuevan mitigar incidentes y accidentes.
--	--	---

Fuente: elaboración propia

Esta matriz tiene como objetivo ser herramienta de uso para la orientación del estado actual de la I.E y servir a su vez, como fundamento de la elaboración del plan de acción del SG-SST.

Capítulo 3. Plan De Mejoramiento Para La Prevención, Atención Y Seguimiento En Salud Y Seguridad En El Trabajo En La I.E. Ciudadela Cuba.

Institución Ciudadela Cuba						
Fecha de Inicio del plan:						
Fecha de Seguimiento:						
Fecha de 2ndo Seguimiento:						
Conclusión:						
Criterios para Priorizar Áreas de Mejora Identificadas						
<p>El estado actual del sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo de la Institución de Ciudadela Cuba se encuentra en un estado crítico. Por ende, se debe de tomar las siguientes acciones establecidas por la Resolución 1111: (1) Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato (2) Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres meses después</p>						

de realizada la autoevaluación de estándares mínimos.. (3) Seguimiento anual y plan de visita a la institución con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo. Se toma en cuenta que con un extenso análisis de las entrevistas se llegan a la conclusión que lo más importante es que los docentes tengan la **cultura del autocuidado**.

Áreas de mejora identificadas		Escala de Priorización 3-Alto, 2-Medio, 1-bajo	
Mejora	Descripción	Relevancia	Orden de Prioridad
1	Realizar una capacitación COOPAST: Para promocionar y vigilar las normas de SG-SST	3	
2	Realizar capacitación , Inducción y Reinducción en SG-SST: Actividades de prevención y promoción lo más importante es hacer énfasis en el autocuidado.	2	
3	Crucial que se tenga responsables del SG-SST con el curso establecido por la ley. (50 horas)	2	
4	Realizar informes semanalmente para aumentar la comunicación en sobre el acto actual de SG-SST en la Institución	2	

5	Realizar exámenes médicos de pre-ingreso y anualmente. Para el tema de prevención.	3				
6	Investigar en donde puede ocasionar el mayor grado de accidentes, Incidentes y enfermedades laborales para mitigar o disminuir el riesgo.	3				
7	Realizar un informe de incidentes laborales	2				
8	Capacitación sobre los estilos de vida y la importancia del autocuidado y sus consecuencias.	3				
9	Identificación de Brigadas (Dotación)	3				
10	Evaluación de factores de riesgos	2				
11	Revisión de indicadores y la planificación de auditoría	2				
12	Medición e implementación de medidas preventivas y de mejora	3				
No.	Actividades o Tareas	Responsable	Recursos	Tiempo	Seguimiento/Control	Indicadores de Logro

1	Capacitación COOPAST: Sobre SG-SST	Fidupervisor a	Tecnología, informes	2-3 meses	anual	
2	Capacitación PyP	Fidupervisor a, COSMITET, SEM	Tecnología, informes			
3	Responsable de SG-SST con curso	Fidupervisor a, COSMITET, SEM	Informes, certificado		anual	Constancia del certificado de curso
4	Realizar informes sobre el SG-SST para aumento de comunicación	Docentes, Rector	Informes, documentos	cada semana	Realizar una revisión cada 15 días	
5	Realizar exámenes médicos de pre-ingreso y anualmente	SEM	Informes, Reportes			#de docentes examinados/#total de docentes
6	Investigar accidentes, Incidentes y enfermedades laborales en la Institución		Informes, Reportes			
7	Realizar un informe de incidentes laborales	Rector, COPASST	Reportes			
8	Capacitación de estilo de vida y autocuidado	Fidupervisor y SEM	Tecnología, informes, acta de reunión			
9	Identificación de Brigadas(Dotación)	Rector, COPASST	Actas			
10	Evaluación de factores de riesgos	Rector, COPASST	Reportes			
11	Revisión de auditoría	Rector, COPASST	Actas, Reporte de auditoría			

12	Medición e implementación de medidas preventivas y de mejora	COPASST	Espacios de Reunión, actas de asistencia , reportes			
----	--	---------	---	--	--	--

Fuente: Elaboración Propia

Formatos Propuestos

Formato investigación accidentes de trabajo

Formato mediante el cual a través de un proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron.


	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		Código:
	FORMATO DE INVESTIGACION DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO		Versión: 01
			Página: 1 de 3
CLASIFICACIÓN			
<input type="checkbox"/> ACCIDENTE GRAVE		<input type="checkbox"/> ACCIDENTE FORTAL	
<input type="checkbox"/> ACCIDENTE LEVE		<input type="checkbox"/> INCIDENTE	
I. IDENTIFICACIÓN GENERAL DEL EMPLEADOR			
TIPO DE VINCULACIÓN LABORAL:		<input type="checkbox"/> EMPLEADOR <input type="checkbox"/> CONTRATANTE <input type="checkbox"/> COOPERATIVA DE TRABAJADORES	
SEDE PRINCIPAL			
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:		NIT N°:	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA:
Institución Educativa Ciudadela Cuba		88.036.275-4	Educación
DIRECCIÓN:	Calle 71 Cta. 28, Los Cristales	TÉLEFONO:	FAX:
		3202777	3202777
CORREO ELECTRONICO:			
DEPARTAMENTO:	INSARALDA	MUNICIPIO:	PEREIRA
			ZONA U <input checked="" type="checkbox"/> R <input type="checkbox"/>
CENTRO DE ACTIVIDAD DONDE LABORA EL TRABAJADOR:			
¿SON LOS DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO LOS MISMOS QUE LA SEDE PRINCIPAL? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>			
¿EDU EN CASO NEGATIVO DILIGENCIAR LAS SIGUIENTES CASILLAS SOBRE CENTRO DE TRABAJO			
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DEL CENTRO DE TRABAJO:		MEDIA COMMERCE PARTNERS	
DIRECCIÓN:		TÉLEFONO:	FAX:
DEPARTAMENTO:		MUNICIPIO:	
II. INFORMACIÓN DE LA PERSONA QUE TUVO EL INCIDENTE O ACCIDENTE			
TIPO DE VINCULACIÓN:		<input type="checkbox"/> PLANTA <input type="checkbox"/> RESIÓN <input type="checkbox"/> COOPERADO <input type="checkbox"/> ESTUDIANTE/APPENEC <input type="checkbox"/> INDEPENDIENTE	
PRIMER APELLIDO:		SEGUNDO APELLIDO:	
PRIMER NOMBRE:		SEGUNDO NOMBRE:	
TIPO DE IDENTIFICACIÓN:		FECHA DE NACIMIENTO:	
CC <input type="checkbox"/> CE <input type="checkbox"/> TI <input type="checkbox"/> No.		D D H H A A A A	
		H F	
EPS A LA QUE ESTA AFILIADO:		FONDO DE PENSIONES (AFP) A LA QUE ESTA AFILIADO:	
ARL A LA QUE ESTA AFILIADO:		SALARIO (MENSUAL):	
DIRECCIÓN DE RESIDENCIA:		TÉLEFONO DE RESIDENCIA:	MUNICIPIO DE RESIDENCIA:
DEPARTAMENTO DE RESIDENCIA:		ZONA U <input type="checkbox"/> R <input type="checkbox"/>	
FECHA DE INGRESO A LA EMPRESA:		CARGO:	TEMPO DE OCUPACIÓN HABITUAL AL MOMENTO DEL ACCIDENTE:
D D H H A A A A			M M D D
OCUPACIÓN HABITUAL:		JORNADA DE TRABAJO HABITUAL:	
		(1) DIURNA <input type="checkbox"/> (2) NOCTURNA <input type="checkbox"/> (3) MIXTO <input type="checkbox"/> (4) TURNO <input type="checkbox"/>	
INDICAR LOS SIGUIENTES CAMPOS EN CASO DE ACCIDENTE GRAVE O MORTAL			
FUNCIÓNES ASIGNADAS:			
CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO ESPECÍFICO RECIBIDO POR LA EMPRESA (ANEXAR REGISTROS):			
LISTADO DE EPP QUE PORTABA AL MOMENTO DEL AT:			

Figura 16 Formato de incidentes y accionistas de trabajo:

Formato para la gestión de proveedores y contratistas

Formato mediante el cual evaluamos ciertos criterios de los candidatos a proveedores o contratistas con el fin de elegir la mejor opción.

CRITERIO		PUNTOS	FACTOR DE CALIFICACION	CALIFICACION
IMAGEN Y CALIDAD	1	1	Producto o marca desconocido en el mercado, no hay registros que evidencien su calidad	
	2	2	Producto o marca reconocida en el mercado, con registros que evidencian la calidad del producto	
	3	3	Producto o marca con excelente reconocimiento en el mercado, empresa	
PRECIOS	1	1	Superior al del mercado	
	2	2	Igual al mercado	
	3	3	Competitivo frente a los precios del mercado	
FACILIDAD DE PAGO	1	1	No ofrece descuentos	
	2	2	Ofrece descuento con pago de contado	
	3	3	Ofrece descuento y crédito	
TIEMPO DE ENTREGA	1	1	Más de 15 días	
	2	2	Entrega en un periodo entre 10 y 15 días	
	3	3	Entrega en menos de 10 días	
DEVOLUCIONES (Producto)	1	1	No acepta devoluciones	
	2	2	Acepta las devoluciones con condiciones y descuentos	
	3	3	Acepta todas las devoluciones	
SG-SST	1	1	No tiene implementado el SG-SST	
	2	2	Está en proceso de implementación del SG-SST	
	3	3	Esta totalmente implementado el SG-SST	
GARANTIA DEL TRABAJADOR	1	1	Acepta realizar nuevamente el servicio bajo los costos totales del servicio	
	2	2	Acepta realizar nuevamente el servicio con un costo adicional mínimo	
	3	3	Acepta realizar nuevamente el servicio sin costos adicionales	
TOTAL				0

Figura 17: Formato para la selección de proveedores

Guía para diagnóstico de condiciones de salud

Formato mediante el cual se realiza una recopilación de todos los exámenes médicos ocupacionales periódicos y sirve como insumo para montar los programas de vigilancia epidemiológica.

	GUÍA PARA DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD	CODIGO: SST-GU-001
		FECHA: FECHA DE FORMALIZACIÓN POR PARTE DE LA ALTA DIRECCIÓN
		VERSIÓN: LA CORRESPONDIENTE
		PÁGINA: 1 DE 19

1. OBJETIVO

Caracterizar la población de la institución educativa mediante el análisis de información contenida en la Historia Clínica Ocupacional, evaluando variables sociodemográficas, laborales, antecedentes médicos, hábitos de vida, morbilidad sentida, resultados y análisis de pruebas complementarias y diagnósticos realizados.]

Establecer las patologías de origen común y profesional de mayor incidencia y prevalencia con el fin de diseñar actividades de prevención de la enfermedad tendientes a disminuir su aparición y evitando el deterioro y/o las complicaciones de las que ya estuvieren presentes.

Establecer la asociación entre los factores de riesgo del puesto de trabajo con la morbilidad sentida y los hallazgos clínicos realizados por los profesionales de salud, para determinar las estrategias de control en la fuente, el medio y el trabajador.

Recomendar actividades de Promoción de la salud y Prevención de la enfermedad, de aplicación colectiva, a seguir en los próximos meses de acuerdo con la situación diagnosticada.

2. FUENTES DE INFORMACIÓN

Las fuentes de información utilizadas para realizar el diagnóstico de salud fueron las siguientes:

Figura 18: Guía para Diagnóstico de condiciones de salud

Hoja de vida brigadistas

Formato que se utiliza para recopilar los datos generales de los brigadistas e información acerca de sus conocimientos en el tema.



**DILIGENCIE ESTE CUPON
Y ENTREGUELO EN
SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO**

Las Brigadas son grupos de personas organizadas y capacitadas para emergencias, los mismos serán responsables de combatirlos de manera preventiva o ante eventualidades de un alto riesgo, emergencia, siniestro o desastre, dentro de la empresa, su función está orientada a

HOJA DE VIDA DE BRIGADISTAS

YO DESEO PERTENECER A LA BRIGADA DE EMERGENCIA DE LA EMPRESA

NOMBRE _____

CEDULA No. _____ EDAD _____

CARGO _____ AREA _____

TIPO DE CONTRATACION _____

TIEMPO DE ANTIGÜEDAD _____

PESO _____ ESTATURA _____ RH _____

POSEO CONOCIMIENTOS EN

PRIMEROS AUXILIOS SI ___ NO ___ ME CAPACITARIA ___

EVACUACION Y RESCATE SI ___ NO ___ ME CAPACITARIA ___

INCENDIOS SI ___ NO ___ ME CAPACITARIA ___

DIRECCION DE RESIDENCIA: _____

TELEFONO _____

FUJO _____ CELULAR _____

FIRMA: _____

Figura 19: Hoja de vida Brigadistas

Informe final simulacro de evacuación

Formato en el que se realiza un registro de tiempos, fotos y datos del simulacro con el fin de llevar un control y establecer acciones de mejora.



 Informe Final de Simulacro de Evacuación Institución educativa ciudadela cuba			
1. EVALUACIÓN DEL SIMULACRO			
Fecha del Simulacro ejecutado DDMM/AA		Regional / Sede	
Hora real de inicio del Simulacro		Hora final del simulacro	
2. CONTROL DE TIEMPO EN EL SIMULACRO			
Tiempo real del simulacro (en minutos)			
Número de Personas Evacuadas			
3. SEÑALIZACIÓN			
Clara ()	Confusa ()	No Existe ()	
4. COMPORTAMIENTOS PRESENTADOS POR EL PERSONAL			
5. ACCIONES CON LOS LESIONADOS (SI LOS HUBO)			
Tipo de lesiones presentadas			
Remisión a centros médicos			
Atención en el Sitio			
6. COMPORTAMIENTO DE LA BRIGADA			
¿La Brigada se desempeñó adecuadamente?	SI	NO	
¿Los Brigadistas estaban identificados con su dotación?	SI	NO	
¿Se reunió toda la brigada en el punto de encuentro?	SI	NO	
¿Se cumplió lo estipulado en el plan de emergencia?	SI	NO	
¿La comunicación fue adecuada?	SI	NO	
Observaciones			
7. COMPORTAMIENTO DEL COE			

Figura 20: Informe Final simulacro de evacuación

Formato Inspección botiquín

Formato mediante el cual se realiza la inspección de los botiquines de emergencias que deben existir en la empresa como parte del plan de emergencia.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN (SST)	Código.
	FORMATO INSPECCIÓN FÍSICA DE BOTIQUINES	Versión. 01
		Página. 1 de 1
		Vigencia.

Fecha de Inspección _____

Lugar de Inspección _____ Botiquín No: _____

Responsable de Inspección _____

Cargo dentro de MC _____

ELEMENTOS	CANT. MINIMA NECESARIA	CANT. REAL	FECHA DE VENCIMIENTO	OBSERVACIONES
Guantes Latex	20 Unidades			
Bajalenguas	20 Unidades			
Vendas Elásticas	3 Unidades			
Aplicadores	20 Unidades			
Yodopovidona Espuma	1 Frasco x 60 ml			
Yodopovidona Solución	1 Frasco x 60 ml			
Termometro	1 Unidad			
Curas	20 Unidades			
Micropore	1 Rollo			
Tijeras	1 Unidad			
Linterna	1 Unidad			
Solucion Salina	1 Unidad x 10 ml			
Toallas Higienicas	5 Unidades			
Gasa Plana	20 Unidades			
Esparadrapo	1 Rollo			
Tapabocas	20 Unidades			
Bolsas Roja	2 Unidades			
Bolsas Verde	2 Unidades			
Manual P.A.	1 Unidad			
Libreta	1 Unidad			
Lapicero	1 Unidad			
Silbato	1 Unidad			

Firma de quien inspecciona

OBSERVACIONES:

Se restringe el uso o dotación en los botiquines de primeros auxilios de los siguientes elementos:

Figura 21: Formato Inspección botiquín

Formato Inspección extintores

Formato mediante el cual se realiza la inspección de los extintores como parte de las actividades establecidas dentro del Plan de Emergencia que debe existir de manera obligatoria en la empresa.

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN (SIG)		Código:
FORMATO INSPECCIÓN FÍSICA DE EXTINTORES		Versión:
		Página: 1 de 1
		Vigencia:

FECHA DE INSPECCIÓN: _____
LUGAR: _____

DATOS DE LOS EQUIPOS						PARTES DE INSPECCIÓN										
#	UBICACIÓN	AREA	TIPO	PESO	FECHA VENCIMIENTO	ESTADO	Ingreso	Etiqueta	Boquilla y/o manguera	Pataca	Sello Garantía	Mantenimiento (último dentro del rango verde)	Instalación (Panel / Base de piso)	Manguera	¿Se puede acceder al equipo de manera fácil?	¿Cuenta con certificación?
1.																
2.																
3.																
4.																
5.																
6.																
7.																
8.																
9.																
10.																
11.																

OBSERVACIONES

Figura 22: Formato Inspección extintores

Formato Inspecciones eléctricas


Formato mediante el cual se realiza la inspección de todos los puntos eléctricos de la sede, con el fin de evitar cualquier tipo de riesgo para los trabajadores y/o la propiedad.

FECHA:		SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN				Código:				
SEDE / PUNTO DE OPERACIÓN:		FORMATO PARA INSPECCIONES ELÉCTRICAS				Versión: 01				
						Página: 1 de 1				
						Vigencia:				
GRADO DE ACCIÓN DE LA CORRECCIÓN						A = INMEDIATA B = PRONTA C = POSTERIOR				
ELEMENTOS A REVISAR	SI	NO	NO APLIC.	GRADO DE LA ACCIÓN			OBSERVACIÓN	MEDIDA DE CORRECCIÓN	RESPONSABLE	FECHA
				A	B	C				
En las redes administrativas, los toma corrientes se encuentran con sus partes completas, identificadas y limpias.										
Se encuentran los interruptores de la iluminación identificados.										
Los tableros de control se encuentran identificados, con sus tapas completas, asegurados?										
Los cables de las tensiones eléctricas se encuentran encasquetados y/o aislados.										
Los cables de las tensiones eléctricas se encuentran ubicados en áreas que no generan obstáculos.										
Equipos sin interruptor ON/OFF, conectados a toma corrientes.										
Equipos con interruptor ON/OFF, conectados en toma corrientes en mal estado.										
Empalmes de cables de diferentes calibres (Ejemplo No. 10 con No. 12).										
Instalaciones eléctricas de la sede o equipos con contas eléctricas.										
OBSERVACIONES:										

Figura 23: Formato Inspecciones eléctricas

Procedimiento contratación proveedores

Documento que detalla el paso a paso para la contratación de un proveedor.

	GESTIÓN GERENCIAL	Código, Versión. 01
	PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN PROVEEDORES - COMPRAS	Página. 1 de 12 Vigencia.

1. Objetivo

Establecer los criterios necesarios para realizar la selección, evaluación y re-evaluación de los proveedores y/o contratistas de la institución educativa, garantizando el cumplimiento de entrega de los productos y/o servicios comprados o contratados.

2. Alcance

Aplica desde la selección de proveedores, el seguimiento a su desempeño y su re-evaluación. Aplica para todas las dependencias y los colaboradores que contratan servicios y/o requieren bienes.


3. Definiciones

- **Proveedor de Bienes:** Persona jurídica o natural especializada en proveer o abastecer a otra de bienes determinados.
- **Proveedor de servicios:** Persona jurídica o natural que presta servicios a otras.
- **Acuerdos de niveles de servicio (ANS):** Son los tiempos establecidos que deben cumplir cada uno de los colaboradores de la organización para la efectividad en la ejecución de una actividad.
- **Cotización:** Información enviada por el proveedor de bienes y servicios detallando las actividades a realizar o especificaciones del producto con el respectivo valor, tiempo de entrega y condiciones de pago requeridas.
- **OC (Orden de Compra):** Documento que se envía al proveedor de bienes mediante el cual se pacta la negociación de los artículos a comprar.
- **OS (Orden de Servicio):** Documento que se envía al proveedor de servicio mediante el cual se pacta la negociación la prestación del mismo.
- **Póliza:** Es la garantía que debe constituir el proveedor de bienes o servicios para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones, se puede pactar globales estableciendo un valor fiscal estimado del contrato o se puede pactar por cada orden de servicio o compra expedida por la compañía.
- **Contrato:** Es el documento que establece las condiciones de la prestación del servicio o la adquisición de bienes, estableciendo obligaciones, forma de pago y causales de terminación entre otros.

Figura 24: Procedimiento contratación proveedores

Acta conformación COPASST

Documento mediante el cual se oficializa la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, indicando la modalidad para su elección e integrantes, el número de votos por cada participante y la asignación de cargos dentro del comité.

	ACTA CONSTITUCION COPASST				V. 1
	CODIGO	FECHA ELABORACION	FECHA REVISION	INVENTARIO	
	SST - ACT 001			Página 1 de 2	

ACTA DE CONFORMACIÓN COPASST

PERIODO: 2018 - 2020

El día () del mes _____ de 2018 se eligió el COPASST, dando así cumplimiento a las exigencias de la Resolución 2013 de 1986, al Decreto 1295 de 1994, a la Ley 776 de 2002 y a la División de Salud Ocupacional del Ministerio del Trabajo.

La empresa ha asignado a las siguientes personas:

- Los docentes eligieron en forma libre sus representantes al COPASST, así:

REPRESENTANTES POR LOS DOCENTES	Cedula

- El Empleador sesionó sus representantes al COPASST.


REPRESENTANTE POR LA DIRECCIÓN	Cedula

- El Comité de COPASST, se posesionó (Siendo el ____ de ____ de 2018 a las _____ y cumplido el objetivo, se dio por terminada la reunión en constancia firman:

Figura 25: Acta conformación COPASST

Reporte incidentes y accidentes de trabajo

Formato mediante el cual el trabajador debe reportar de manera inmediata el evento ocurrido para ser radicado ante la respectiva ARL.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN (SST)	Código. Versión. 01
	FORMATO REPORTE INTERNO DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO	Página. 1 de 1 Vigencia.


INFORMACION SOBRE EL INCIDENTE O ACCIDENTE					
Marque con una X el tipo de <u>evento</u>		Accidente		Incidente	
Fecha y hora del evento:		Ciudad donde ocurre el evento		Lugar	
Nombre del colaborador:		Documento de identificación:			
Si el evento fue un incidente: ¿cuál fue la posible causa?		¿El incidente generó pérdidas materiales o daños a terceros? Sí ___ No ___ <u>Describe:</u>			
Jefe inmediato:		Domicilio del colaborador:		Genero	
				M F	
Salario:		Fecha Ingreso:		Carga:	
				Horario de trabajo:	
Actividad realizada en el momento del evento:					
Describe detalladamente el evento/ <u>Secuencia</u> : Cómo, Porque, Con que, Cuando, en donde:					
Parte del cuerpo afectada:		Tipo de lesión:		Con qué se lesionó el colaborador:	
<u>El evento genero Incapacidad?</u>		Si No		Días de incapacidad:	
DILIGENCIE SOLO SI HUBO PERSONAS QUE PRESENCIARON DIRECTAMENTE EL MOMENTO DEL EVENTO					
Testigo 1:		Documento de identificación y cargo:			

Figura 26: Reporte incidentes y accidentes de trabajo

Procedimiento mantenimientos preventivos y correctivos

Formato que recopila información acerca de los mantenimientos realizados a los equipos, con el propósito de con el fin de garantizar su adecuado funcionamiento y así prevenir, mitigar y

controlar los impactos que se causen para el medio ambiente y riesgos generados por la operación en la seguridad y salud del personal que los opere.

	PROCEDIMIENTO DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO A MAQUINARIA Y EQUIPOS	CODIGO:
		FECHA: FECHA DE FORMALIZACIÓN POR PARTE DE LA ALTA DIRECCIÓN
		VERSIÓN:
		PÁGINA: 1 DE 3

1. OBJETIVO:

Garantizar el mantenimiento preventivo de maquinaria y equipos que operen en la organización, con el propósito de con el fin de garantizar su adecuado funcionamiento y así prevenir, mitigar y controlar los impactos que se causen para el medio ambiente y riesgos generados por la operación en la seguridad y salud del personal que los opere.

2. ALCANCE:

El presente procedimiento aplica a todos los equipos y herramientas de la organización, así como los de contratistas y subcontratistas que vayan a ser utilizados en las operaciones de la Organización.

3. RESPONSABLES

Coordinador de mantenimiento: se encarga de realizar y controlar la ejecución del plan de mantenimiento preventivo.

4. DEFINICIONES

MANTENIMIENTO PREVENTIVO: conjunto de actividades técnico-administrativas que se realizan de forma preestablecida, siguiendo protocolos de servicio recomendados por los fabricantes de los equipos, estipulados en sus manuales técnicos y por la experiencia de cada institución en el uso de estos. Tiene el objetivo de conservar los equipos en condiciones de funcionamiento seguro, eficiente y económico, previniendo la ocurrencia de daños o fallas. Este incluye limpieza interna, externa, ajustes y verificación de parámetros de funcionamiento y calibración. También incluye el reemplazo de piezas para los cuales el fabricante del equipo ha identificado un número específico de horas de servicio.

Figura 27: Procedimiento mantenimientos preventivos y correctivos

Descripción formatos

Nombre del formato	Descripción	Periodicidad	Responsable
Formato investigación de accidentes de trabajo	Formato mediante el cual a través de un proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron.	Cada que ocurre un evento	Seguridad y Salud en el Trabajo
Formato para la gestión de proveedores y contratistas	Formato mediante el cual se evalúan ciertos criterios de los candidatos a proveedores o contratistas con el fin de elegir la mejor opción.	Cada que se requiere contratar un nuevo proveedor o contratista	Compras
Guía para diagnóstico de condiciones de salud	Formato mediante el cual se realiza una recopilación de todos los exámenes médicos ocupacionales periódicos y sirve como insumo para montar los programas de vigilancia epidemiológica.	Anual	Seguridad y Salud en el Trabajo
Hoja de vida brigadistas	Formato que se utiliza para recopilar los datos generales de los brigadistas e información acerca de sus conocimientos en el tema.	Cada que ingresa un nuevo miembro	SST - Copias - Brigada
Informe final simulacro de evacuación	Formato en el que se realiza un registro de tiempos, fotos y datos del simulacro con el fin de llevar un control y establecer acciones de mejora.	Anual	SST - Copias - Brigada
Formato Inspección Brigada	Formato mediante el cual se realiza la inspección de los brigadistas de emergencias que deben estar en la empresa como parte del Plan de Emergencia.	Mensual	SST - Copias - Brigada
Formato Inspección entonozos	Formato mediante el cual se realiza la inspección de los entonozos como parte de las actividades establecidas dentro del Plan de Emergencia que debe estar de manera obligatoria en la empresa.	Mensual	SST - Copias - Brigada
Formato Inspección eléctricas	Formato mediante el cual se realiza la inspección de todos los puntos eléctricos de la sede, con el fin de estar cualquier tipo de riesgo para los trabajadores o la propiedad.	Mensual	Seguridad y Salud en el Trabajo
Procedimiento contratación proveedores	Documento que detalla el paso a paso para la contratación de un proveedor.	Cada que se requiere contratar un nuevo proveedor	Compras
Procedimientos mantenimiento preventivo y correctivo	Formato que recoge información acerca de los mantenimientos realizados a los equipos, con el propósito de con el fin de garantizar su adecuado funcionamiento y así prevenir, mitigar y controlar los impactos que se causen para el medio ambiente o riesgos generados por la operación en la seguridad y salud del personal que los opere.	Anual	Mantenimiento
Reporte incidentes y accidentes de trabajo	Formato mediante el cual el Diseñador debe reportar de manera inmediata el evento ocurrido para ser radicado ante la respectiva ARL.	Cada que ocurre un evento	Trabajador
Acta conformación CDPWSST	Documento mediante el cual se oficializa la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, indicando la modalidad para su elección e integrantes, el número de votos por cada participante y la asignación de cargos dentro del comité.	Cada 2 años	Seguridad y Salud en el Trabajo

Figura 28: Descripción formatos

Teniendo en cuenta el plan de Mejoramiento, se asume este como una propuesta de IMPLEMENTACIÓN Y ESTRUCTURACIÓN DEL SG-SST EN LA I.E. CIUDADELA CUBA.

Conclusiones

- Una vez Identificados los criterios pertinentes para el diseño de un SG-SS, se puede concluir que:
 - La actualización normativa respecto a los SG-SST llega a la base solo a través de una cooperación conjunta de los niveles de participación.
 - La investigación local en lo que concierne a las I.E oficiales no ha sido un enfoque priorizado con una visión de alta dirección que le compete a las mismas.

- Se requiere una precisa documentación referente a la normativa y experiencias que orbitan en los SG-SST
- Las responsabilidades directivas son de alto nivel y los administradores de empresas en su función requieren conocer las buenas prácticas, la norma y el proceder actualizado, para desenvolverse de manera eficiente y minimizando los riesgos.
- Realizado el diagnóstico respecto al estado actual del SG-SST en la I.E. Ciudadela Cuba, puede concluirse que:
 - La I.E requiere un mayor acompañamiento de los demás niveles de participación.
 - Existe una desconexión generalizada entre las mayorías docentes y la importancia en la práctica de la debida aplicación de un SG-SST.
 - No existen fórmulas mágicas que logren convertir a la I.E oficial en un ejemplo de aplicación de un SG-SST, pero sí unas líneas de partida que responden inicialmente al bienestar laboral y por ende al cumplimiento de la norma.
 - El aporte académico es fundamental, tanto que va encaminado en el alcance de metas que obedezcan al buen cumplir y natural de la norma, pero primeramente haciendo sentir bien y en armonía al cuerpo docente.
 - El apoyo interno de la I.E a través de los docentes es fundamental para el crecimiento y diversificación del conocimiento del autocuidado, prevención y acciones correctivas que tienden a convertirse en hábitos saludables de trabajo.

- Respecto al Diseño del Plan de Mejoramiento para la prevención, atención y seguimiento en salud y seguridad en el trabajo en la I.E. Ciudadela Cuba, se presentan como conclusiones:
 - Es necesaria la aplicación prioritaria de la detección de posibles enfermedades, riesgos y una reinducción al SG-SST para así establecer una base de trabajo que permita tener un horizonte alineado en la I.E.
 - La disciplina y empoderamiento del equipo que integre el COPASST será fundamental para el éxito del plan de mejoramiento.
 - El seguimiento y acompañamiento de las actividades diversas que operan como parte de la estrategia deben ser lideradas con capacidad adaptativa a las circunstancias propias de las I.E, dada su demografía y condiciones socioeconómicas.
 - La cooperación del sector educativo en cuanto a lo público local deber ser sólido para lograr un trabajo que permita impulsar los cambios y mejoras relacionadas al cumplimiento de las obligaciones de los niveles de participación nacional que tienen incidencia en la aplicación del plan de mejoramiento propuesto en la investigación.

Recomendaciones

- Consolidar un esfuerzo conjunto orientado a lograr una cultura del cuidado, promoción y bienestar institucional.
- Promover localmente a través de otros niveles de participación y el sindicato, acciones que propendan el cumplimiento de los demás actores.
- Ser insistentes en la aplicación del SG-SST dentro de la I.E, con un horizonte claro de mejores condiciones para todos los actores.

- Incidir en la creación y aplicación de planes de mejoramiento de las demás I.E oficiales de Pereira, dada la investigación realizada en el presente documento.

Web grafía

Atep (2017) *Eventos atep responsabilidad laboral civil, penal y administrativa, sos*. Consultado en <http://web.puj.edu.co:8080/archivo/brigada/responsabilidadcivil.pdf>

Beck. U. (1995). *La Irresponsabilidad Organizada*.

Brown. R. (2008) *Diseño de un Régimen de Pensiones de Seguridad Social*.

Congreso de la República (2012) *Ley 1562 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Diario Oficial. Bogotá D.C., 2012. No. 48488. p. 1-3* Consultado en <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Icbf (2015) *Decreto 1655 de 2015*. Diario Oficial No. 49.610 de 20 de agosto de 2015 http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1655_2015.htm

Gerencia Asuntos Legales (Sura) ARL, Sistema general de riesgos laborales, Responsabilidad civil y penal [en línea] <http://thumano.unad.edu.co/portal/documentos/capacitacion/responsabilidad%20riesgos%20labo- rales%20SURA.pdf>

Gobierno Nacional (2017) *Plazos para implementar un SG-SST*. Consultado el 11 de marzo de 2017 en <http://www.mintrabajo.gov.co/febrero-2016/5791-gobierno-amplia-por-un-ano-plazo-para-implementar-el-sistema-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.html>

González González, Nury Amparo (2009). *Diseño del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, bajo los requisitos de la norma ntc-ohsas 18001 en el proceso de fabricación de cosméticos para la empresa Wilcos S.A.* Consultado el 8 de julio de 2009 en: <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/ingenieria/Tesis221.pdf>

Icbf (2015) *Decreto 1655 de 2015*. Diario Oficial No. 49.610 de 20 de agosto de 2015. Consultado en http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1655_2015.htm

Lago. C. M. (2004). *Las Reformas de Pensiones y su Impacto en los Principios de Seguridad Social*

Mintrabajo (2014) *Cartilla de riesgos laborales*. <http://www.mintrabajo.gov.co/medios-febrero-2014/3090-cartilla-de-riesgos-laborales-para-trabajadores.html>

Mintrabajo (2016) *Guía técnica de Implementación para Mipymes (SG-SST)*. Consultado el 8 de Noviembre de 2016 en: [file:///C:/Users/Estudiantes/Downloads/Guia%20tecnica%20de%20implementacion%20del%20SG%20SST%20para%20Mipymes%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Estudiantes/Downloads/Guia%20tecnica%20de%20implementacion%20del%20SG%20SST%20para%20Mipymes%20(2).pdf)

Mintrabajo (2017) *Resolución 1111 de 2017. Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes*. Diario Oficial. Bogotá D.C., 2017 No. 50189. p. 10. Consultado el 20 de marzo de 2017 en <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/normatividad/resoluciones/Res%201111%20de%202017%20Estandares.pdf>

MORENO, Bernardo (2017) *Olvido y recuperación de los factores psicosociales en la salud laboral*. Consultado el primero de marzo de 2017 en http://www.uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/Salud%20Laboral/olvido_recuperac.pdf

OIT - Organización Internacional del Trabajo (2017). *Sistema de gestión de la sst: una herramienta para la mejora continua: el ciclo deming*. Consultado el 4 de marzo de 2017 en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf

Oviedo. A. P., Niño. C. F - Atehortua. C. E., Mosquera D. A. (2014) *Diagnóstico de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los recicladores de oficio en la zona urbana del municipio de Pereira año 2014*

Pérez, Julián y Gardey, Ana (2017) *Definición*. Consultado el 23 de enero de 2017 en <http://definicion.de/responsabilidad-civil/>

Poveda Pinilla, Juan David (2014). *Desarrollo de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en p3 carboneras Los Pinos S.A.S [2014]* Consultado en <http://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/7846/PovedaPinillaJuanDavid2014.pdf?sequence=1>

RCN RADIO (2016) *Ministerio de Trabajo registra 469 muertos accidentes laborales 2015*. Consultado el 3 octubre de 2016 en <http://www.rcnradio.com/nacional/mintrabajo-registra-469-muertes-accidentes-laborales-2015>

Rojas Madariaga, Haider Alexander y Quintana, Yesid Fernando (2014) *Propuesta para la implementación de un sistema de seguridad y salud ocupacional basado en la norma Ohsas 18001:2007 en la empresa Agroquimicos en la ciudad de Ocaña*. Consultado el 14 de febrero de 2014. Consultado en <http://repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/bitstream/123456789/345/1/25119.pdf>

Sánchez Moreno, Yuli Paola (2016) *Nuevo sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en Colombia*. Consultado en: <http://www.gerencie.com/nuevo-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst-en-colombia.html>

SURA (2017) *Gerencia asuntos legales (Sura) ARL, Sistema general de riesgos laborales, Responsabilidad civil y penal*. Consultado en <http://thumano.unad.edu.co/portal/documentos/capacitacion/responsabilidad%20riesgos%20laborales%20SURA.pdf>

UPB - Universidad Pontificia Bolivariana (2017) *Coppast*. Consultado el 31 de enero de 2017. En http://virtual.upb.edu.co/portal/page?_pageid=1254.37565975&_dad=portal&_schema=PORTAL

Vega, Mercedes y Del Roció Lorena (2014) *Propuesta de un modelo de gestión de seguridad y salud ocupacional en una asociación clusters de mypes del sector textil en gamarra para mejorar la productividad*. Trabajo de grado Ingeniero Industrial. Lima, Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Facultad de Ingeniería. Departamento de Ingeniería Industrial, 2014. 38 p. Consultado en:

http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/325976/2/Vegas_ML.pdf

Vergara, Gonzalo (2017) *Mejora tu gestión: Que es un sistema de gestión*. Consultado el 10 de enero de 2017 en: <http://mejoratugestion.com/mejora-tu-gestion/que-es-un-sistema-de-gestion/>

ANEXOS

ANEXO A. Instrumento No.1. ENCUESTA A DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CIUDADELA CUBA DE PEREIRA

INSTRUMENTO N° 1

ENCUESTA A DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CIUDADELA CUBA DE PEREIRA

La presente encuesta se desarrolla con el fin de obtener información fidedigna, que nutra el trabajo de investigación titulado *ESTADO ACTUAL Y PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “CIUDADELA CUBA” DE PEREIRA* el cual consta de los siguientes objetivos:

OBJETIVO GENERAL

Identificar el estado actual y realizar una propuesta de Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para las entidades educativas públicas, en particular en la I.E. Ciudadela Cuba de Pereira.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los criterios pertinentes para el diseño de un SG-SST.
- Realizar un diagnóstico respecto al estado actual del SG-SST en la I.E. Ciudadela Cuba.
- Diseñar un Plan de Mejoramiento para la prevención, atención y seguimiento en salud y seguridad en el trabajo, que permita ser implementado en la I.E. Ciudadela Cuba.

I. IDENTIFICACIÓN DEL PERFIL DEL ENCUESTADO

1.1 Rango de edad actual

- a. 18-28 años
- b. 29-39 años
- c. 40-50 años
- d. Más de 50 años

1.2 Género

- a) Masculino
- b) Femenino

1.3 Formación académica

- a. Normalista
- b. Licenciado
- c. Licenciado con especialización
- d. Licenciado con maestría
- e. Profesional con especialización
- f. Profesional con maestría
- g. En formación de Doctorado

1.4 Tipo de nombramiento

- a. En propiedad bajo el Decreto 2277 del 1979
- b. En propiedad bajo el Decreto 1278 del 2002

c. En provisionalidad

Opción	Dedicación	1.6 Años de experiencia laboral			
		1-4	5-9	C) 10-19	d) >20
A	Docente de aula				
B	Docente de apoyo				
C	Docente orientador (a)				
D	Coordinador (a)				
E	Rector (a)				

1. Cargo docente y años de experiencia laboral

1.7 ¿Grado de escalafón docente? _____

II. TEMAS PERTINENTES A LA INVESTIGACIÓN

2.1 Según la resolución 1111 un directivo docente deberá documentar y mantener un procedimiento para la selección y contratistas los cuales deberán:

- a. Verificar, constatar y tener documentado el cumplimiento de los estándares.
- b. Verificar, consultar y socializar el SG-SST.
- c. No por cuanto soy indiferente
- d. No sabe / no responde

2.2 Según la resolución 1111, la alta dirección debe realizar una autoevaluación del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo ¿Usted como docente o directivo ha calificado el sistema actual del SG-SST en la I.E. Ciudadela Cuba??

- a. Si, por cuanto me han preguntado y contestado
- b. No, por cuanto no los conozco y soy indiferente.
- c. No sabe / no responde.

2.3 ¿Usted como trabajador tiene la cultura de seguir los protocolos de seguridad adecuadamente?

- a. Si, por cuanto me han capacitado y soy consciente de respetarlos y acogerlos.
- b. No, por cuanto no los conozco
- c. No por cuanto soy indiferente
- a. No sabe / No responde _____

2.4 ¿Qué tipo de inspecciones realiza la empresa para mejorar el ambiente y mitigar el riesgo?

- a. Inspección de botiquín de primeros auxilios
- b. Inspección de extintores
- c. Inspección de camillas
- d. Inspección de orden y aseo.
- e. Ninguna de las anteriores

2.5 Las brigadas son grupos de docentes organizados debidamente entrenados y capacitados para actuar antes, durante y después de una emergencia en la institución. A los cuales se les

denomina brigadistas que se desempeñan como promotores del área preventiva y actúan en caso de una emergencia, ¿usted evidencia si la institución dispone de una brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y en qué área ha visto su desempeño?

- a. Primeros Auxilios
- b. Evacuación y rescate
- c. Control de incendios
- d. Emergencia
- e. Vigilancia
- f. Otro ¿cuál? _____

2.6 Los planes de emergencia son procedimientos escritos que permite responder adecuada y oportunamente en criterios de seguridad, eficiencia y rapidez ante los casos de emergencias que se puedan presentar, mediante una acción colectiva y coordinada de los diferentes entes participantes que permite controlar y minimizar las posibles pérdidas. ¿Cuál de los siguientes criterios conoce de acuerdo al plan de emergencia de la institución?

- a. Rutas de evacuación
- b. Puntos de encuentro
- c. Señalización
- d. Riesgo interno y externo
- e. Planes de evacuación

- a. 2.7 Sección 1. Disposiciones Generales

	Ha recibido capacitación		Participa		Reconoce		c) No sabe / No responde
	a) SI	b) NO	a)SI	b)NO	a) SI	b) NO	
Marque con X							
2.7.1 SG-SST							
2.7.2 Vigilancia epidemiológica							
2.7.3 Comités paritarios de seguridad y salud en actividades de promoción y prevención							
2.7.4 Tabla de enfermedades laboral y manual de calificación de pérdida de capacidad laboral							

2.8 Sección 2 Nombre Niveles de Participación. (Solo aplica para Directivos Docentes)

Teniendo en cuenta que el Decreto 1655 establece los niveles de participación a: los directivos docentes, fiduciaria, prestadores de salud. Según sea su rol por favor responda:

- a. No sabe / no responde

- b. Sin participación.
- c. Con una (1) participación.
- d. Más de dos (2) participación

Teniendo en cuenta que los niveles de participación están distribuidos entre Fiduciaria administradora y vocera del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, Prestadoras de servicio de salud, Entidades territoriales certificadas en educación y Directivos docentes.

2.9 ¿Cómo califica el acompañamiento de los diferentes actores que intervienen actualmente en el proceso de SG-SST?

Niveles de participación Calificación	2.9.1 Fiduciaria administradora y vocera del fondo Nacional de prestaciones sociales del magisterio	2.9.2 Prestadoras de servicio de salud	2.9.3 Entidades territoriales certificadas en educación	2.Directivos docentes
A. Con ninguno o poco acompañamiento				
B. Con un acompañamiento de tipo general				
C. Con un muy buen acompañamiento				
D. No sabe				

/ No responde				
---------------	--	--	--	--

2.10 Sección 3. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio

¿Usted ve representado su interés de salud en los siguientes aspectos tenidos en cuenta por el Decreto 1665 a la hora de establecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio?

	SI	No
2.10.1 Programa de Medicina Preventiva		
2.10.2 Programa de Medicina del Atención de urgencias Trabajo Docente		
2.10.3 Programa de Seguridad Industrial		

2.11 Sección 4. Vigilancia epidemiológica.

Dentro de la vigilancia de las enfermedades contempladas dentro del Decreto, se propondrán programas permanentes para la identificación de los factores de riesgo psicosocial, de la voz y del músculo esquelético.

Para el particular de la Institución Educativa Ciudadela Cuba y con el fin de prestar la vigilancia adecuada ¿Cuál de estos cree que es el aspecto prioritario a intervenir?

- Relaciones interpersonales en el trabajo
- manejo de conflictos, manejo de estrés
- Relaciones con padres de familia
- Alternativas pedagógicas para el desempeño de la labor docente.
- Disfonía
- Otro, ¿Cuál? _____

2.12 Sección 5. Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo

¿Ha estado dispuesto a formar parte del Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST)?

	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo	
	SI	B) NO
2.12.1 Ha pertenecido al COPASST		
2.12.2 No ha pertenecido al COPASST		
2.12.3 Pertenece al COPASST		
2.12.4 No sabe /No responde		

2.13 TABLA DE ENFERMEDADES

De acuerdo a la tabla de enfermedades del decreto 1655, usted como docente se siente más vulnerable a sufrir de las siguientes enfermedades.

2.13.1 Enfermedades Respiratorias	a) Vulnerable	b) No vulnerable
2.13.1.1 Asma		
2.13.1.2 Neumonía y otras infecciones respiratorias		
2.13.1.3 Siderosis		
2.13.1.4 Rinitis		
2.13.1.5 Otra, ¿cuál?		
2.13.2 Enfermedades	a) Vulnerable	b) No vulnerable

musculo esqueléticas		
2.13.2.1 Síndrome de túnel de Carpio		
2.13.2.2 Tendinitis bicipital		
2.13.2.3 Hombro dobroso, tendinitis, del manguito rotador		
2.13.2.4 Otra, ¿cuál?		
2.13.3 Enfermedades de los órganos de los sentidos	a) Vulnerable	b) No vulnerable
2.13.3.1 Conjuntivitis alérgica		
2.13.3.2 Cataratas		
2.13.3.3 Disfonía		
2.13.3.4 Otra, ¿cuál?		
2.13.4 Enfermedades mentales	a) Vulnerable	b) No vulnerable
2.13.4.1 Síndrome de Burnout (estrés crónico)		
2.13.4.2 Trastorno de ansiedad generalizada		
2.13.4.3 Trastorno de adaptación		
2.13.4.4 Otra, ¿cuál?		
2.13.5 Enfermedades Dermatosis	a) Vulnerable	b) No Vulnerable
2.13.5.1 Enfermedad de Reynaud o piel de		

dedos blancos		
2.13.5.2 Dermatitis por radiaciones		
2.13.5.3 Daño solar crónico		
2.13.5.4 Otro ¿cuál)		
2.13.6 Enfermedad Neurológicas y Neurocomportamentales	a) Vulnerable	b) No Vulnerable
2.13.6.1 Edema cerebral		
2.13.6.2 Polineuritis		
2.13.6.3 Síndrome narcótico		
2.13.6.4 Otro ¿cuál?		
2.13. 7 enfermedades del Tejido Hemotopoyético	a) Vulnerable	b) No Vulnerable
2.13.7.1 Anemia		
2.13.7.2 Anemia hemolítica		
2.13.7.3 Eritrocitosis		
2.13.7.4 Otro ¿cuál)		
2.13.8 Enfermedades Hepáticas	a) Vulnerable	b) No Vulnerable
2.13.8.1 Fibrosis hepática con hipertensión portal		
2.13.8.2 Hepatitis toxica		

2.14 Sección 6. Tabla de Enfermedades Laborales y Manual de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral.

¿Conoce de algún caso de enfermedad laboral en la Institución Educativa Ciudadela Cuba?

- a. Un caso
- b. Varios casos
- c. Ningún caso

¿Cuál? _____

2.15 Sección 7. Pérdida de la capacidad laboral y sección 8 Reconocimiento de pensión de invalidez.

¿Conoce usted algún caso de pérdida de capacidad laboral o reconocimiento de pensión por invalidez en la Institución Educativa Ciudadela Cuba?

	2.15.1 Pérdida de capacidad laboral	2.15.2 Reconocimiento de pensión por invalidez
a. Si		
b. No		

2.16 Sección 9. Disposiciones finales.

Dentro de las disposiciones finales del Decreto 1655 se dicta la divulgación del contenido de este Capítulo a los educadores activos de los establecimientos educativos oficiales y su capacitación sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio, a través de las entidades territoriales certificadas en educación que coordinarán con la fiduciaria

administradora y vocera del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y los prestadores de servicios de salud Por lo anterior:

¿Cómo evalúa usted el manejo dado a la capacitación y divulgación del Decreto 1655?

- a. Adecuado
- b. No he recibido información
- c. Normal
- d. Nulo

III. OBSERVACIONES Y COMENTARIOS

IV. CONTROL DE CALIDAD

Encuesta realizada por _____

Hora de inicio _____

Aprobada ____

Rechazada ____

ANEXO B. Instrumento No. 2 ENTREVISTA ESTRUCTURADA A EXPERTOS, DIRECTIVOS Y LIDERES DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

INSTRUMENTO No. 2

ENTREVISTA ESTRUCTURADA A EXPERTOS, DIRECTIVOS Y LIDERES DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La presente entrevista se desarrolla con el fin de obtener información fidedigna, que nutra el trabajo de investigación titulado **ESTADO ACTUAL Y PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “CIUDADELA CUBA” DE PEREIRA** el cual consta de los siguientes objetivos:

OBJETIVO GENERAL

Identificar el estado actual y realizar una propuesta de Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para las entidades educativas públicas, en particular en la I.E. Ciudadela Cuba de Pereira.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los criterios pertinentes para el diseño de un SG-SST.
- Realizar un diagnóstico respecto al estado actual del SG-SST en la I.E. Ciudadela Cuba.
- Diseñar un Plan de Mejoramiento para la prevención, atención y seguimiento en salud y seguridad en el trabajo en la I.E. Ciudadela Cuba

-Proponer un modelo de implementación y estructuración del SG-SST en la I.E. Ciudadela Cuba.

I. IDENTIFICACIÓN DEL PERFIL DEL ENTREVISTADO

Nos encontramos con el(a) Dr.(a) _____, formado en: _____, es especialista en _____, adicionalmente es Magister en _____.

Se ha desempeñado como _____, además ha ejercido como _____ en importantes empresas de la ciudad.

Actualmente y desde hace aproximadamente _____ años, se desempeña como _____.

II. ASPECTOS INHERENTES A LA INVESTIGACION.

1. De acuerdo a la resolución 1111, la Institución debe realizar una autoevaluación con el fin de identificar prioridades y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo al resultado de la autoevaluación de los estándares mínimos, ¿De qué forma recomienda alimentar el estado actual de las necesidades prioritarias a combatir a través del SG-SST articulando y construyendo paralelamente compromiso con los docentes y directivos docentes?

2. Dr.(a) Para la Institución Ciudadela Cuba el SG-SST es importante, ya que a través de él se establecen criterios, políticas y estrategias en favor de los empleados para mejorar el clima laboral y evitar riesgos de accidentes de trabajo en el ambiente laboral, por ello resulta interesante saber ¿Qué elementos le sugiere usted la experiencia que sean tenidos en cuenta de forma enfática en la construcción y aplicación inicial de un SG-SST?

--

--

3.La aplicación general de los SG-SST generan mayoritariamente una resistencia al cambio y difícil empoderamiento de las mayorías de los colaboradores de una organización, esto permite preguntar ¿cuáles estrategias exitosas recomendaría usted para la implementación de una propuesta de SG-SST con base a los estándares mínimos?

4. Las brigadas son grupos de trabajadores organizados debidamente entrenados y capacitados para actuar antes, durante y después de una emergencia en la organización; sus labores son reconocidas, pero ¿Cómo considera se puede estimular una mayor participación de los docentes y directivos docentes en un tema que requiere un alto compromiso como lo es el SG-SST?

5. ¿Cuáles son los errores más comunes al crear un estado actual y una propuesta de implementación de un SG-SST?

6. ¿Cómo garantizar el cumplimiento del SG-SST cuando los docentes y directivos docentes no se interesan en el tema?

7. ¿Qué medidas eficaces pueden incentivar la participación de los docentes y directivos docentes en la gestión del SG-SST?

8. Las evaluaciones médicas constituyen un instrumento importante para la elaboración de los diagnósticos de las condiciones de salud de los docentes para el diseño de los programas de prevención de enfermedades (vigilancia epidemiológica). De acuerdo con el decreto 1655 las prácticas de estas evaluaciones son de carácter obligatorio para todos los docentes, sin importar la duración del contrato, usted como experto(a) ¿cómo cree que debe combatirse el proceso de enfermedades laborales e incapacidades en la I.E buscando a su vez la construcción de confianza en los docentes y directivos docentes de que estos casos se reducirán?

9. Las inspecciones de seguridad deben entenderse como un proceso administrativo que tiene como finalidad la identificación o localización, análisis y control de situaciones o condiciones su estándar, que encierran la posibilidad de generar alteraciones a la dinámica normal de la organización, bien sea porque acarreen paros de procesos, deterioro de bienes materiales, enfermedades ocupacionales, daños al medio ambiente o accidentes de trabajo, ¿Cómo cree usted debe atacarse la baja adaptación al SG-SST por parte del personal con mayoría de edad?

10. Si bien el implementar un SG-SST no representa la desaparición de enfermedades o situaciones adversas, ¿qué aspectos cree usted que hace exitosa la aplicación del SG-SST?

.....
.....
.....

11. ¿qué recomendaciones generales haría usted a la I.E Ciudadela Cuba para la formulación de una propuesta de implementación de SG-SST efectiva?

.....
.....
.....

III. OBSERVACIONES Y COMENTARIOS ADICIONALES

.....
.....
.....

